

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CITIC HIC GÁNDARA CENSA, SAU

Convenio o Acordo:
CITIC HIC GANDARA CENSA, S.A.U.

- Expediente: 36/01/0093/2019
- Data: 10/06/2019
- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN
- Código de Convenio número 36001912011990.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa CITIC HIC GÁNDARA CENSA, S.A.U., subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo comité de empresa, en data 13 de maio do 2019.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 16 de maio do 2019.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



RESOLVE:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

Ignacio Rial Santomé

CONVENIO COLECTIVO 2019
CITIC HIC GÁNDARA CENSA, S.A.U.**CAPÍTULO I:**
NORMAS GENERALES**Artículo 1: Ámbito Territorial**

El ámbito del presente convenio será la empresa CITIC HIC GÁNDARA CENSA S.A.U. y afectará a la factoría de Gándaras de Prado-Porriño y, por extensión, a cualquier lugar donde el personal de la empresa realice sus servicios a la misma.

Artículo 2: Ámbito Personal

El Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios a la empresa durante su vigencia. Queda excluido el personal de Alta Dirección cuya relación laboral se regula por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3: Vigencia

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Pontevedra.

Artículo 4: Prórroga y denuncia

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado con 3 meses de anticipación a su vencimiento, prorrogándose hasta la entrada en vigor del siguiente.



Artículo 5: Compensación

Entendiendo que las condiciones estipuladas y recogidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas que las que regían con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que sea su origen, compensarán y sustituirán a éstas en su totalidad sin más excepciones que las expresamente contenidas en el presente convenio.

Artículo 6: Absorción

Las posibles y futuras disposiciones legales o voluntarias que impliquen variación en la cuantía de todos o cada uno de los conceptos retribuidos que son objeto del presente Convenio, serán absorbidas por las mejoras económicas concedidas en el mismo, salvo que considerado global y anualmente, superen el nivel de estas últimas.

Artículo 7: Comisión de vigilancia

Para la aplicación e interpretación de las estipulaciones del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, compuesta por dos vocales nombrados por la Dirección y otros/as dos nombrados por el Comité de entre sus miembros.

En caso de conflicto actuará de moderador/a el titular de Relaciones Laborales o persona que éste/a designe.

La Comisión informará y asesorará a la Dirección y al Comité en relación con la interpretación de las cláusulas del Convenio, en cuantas incidencias pudieran producirse al objeto de que puedan contar con los elementos de juicio necesarios para la más acertada solución, sin perjuicio de que las facultades que de acuerdo con el Art. 91 del E.T. corresponden a la jurisdicción competente.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

La Comisión estará integrada paritariamente por un máximo de dos miembros de la parte social, que preferentemente hayan formado parte de la comisión negociadora del Convenio, y por un máximo de dos representantes de la parte empresarial.

Los asuntos sometidos a esta Comisión revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las partes integrantes de la misma.

Las reuniones de carácter ordinario tendrán lugar 4 veces al año.

Las reuniones de carácter extraordinario, se celebrarán cuando sea requerida la intervención de la Comisión por cualquiera de las partes que la componen. La convocatoria de la reunión se hará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día y en el plazo de 7 días se fijará la fecha de la reunión.



La Comisión se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de 30 días desde la fecha de solicitud por parte del interesado.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores que tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En caso de discrepancias surgidas en el seno de esta Comisión de Vigilancia, las partes acuerdan someterse al sistema de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA). Asimismo, podrá ser acordado por las partes en conflicto el sometimiento al procedimiento de arbitraje del AGA.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por un representante de cada parte.

Artículo 8: Ordenanza aplicable

Para evitar la laguna legal que la falta de un Convenio General del Metal pudiera originar, se acuerda que la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden de 29 de Julio de 1970 y que fue derogada por Orden de 17 de Febrero de 1988, siga siendo de aplicación en aquellos aspectos no regulados por el presente Convenio.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9: Competencia

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa y estará sujeta a la legislación vigente y al presente Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores/as participarán de la manera que se determina en este Convenio, teniendo la función de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el mismo.

Artículo 10: Comisión de trabajo

Es una comisión nombrada por el Comité de Empresa de entre sus miembros, que se reunirá en horas sindicales y que podrán plantear problemas técnicos a la Dirección, que determinará la persona o personas que lo estudiarán. Se constituirán las siguientes Comisiones de Trabajo:

- Comisión Técnica: trabajará sobre aspectos técnicos de la empresa con el objetivo de mejorar la competitividad y organización de la empresa.

- Comisión de Métodos y Tiempos: con la misión de velar para que los tiempos de realización asignados a los trabajos sean adecuados para la producción de la empresa y el beneficio económico del trabajador y la empresa.
- Comisión del Fondo de Acción Asistencial: tendrá competencias sobre la organización y gestión del dinero procedente del Fondo de acción asistencial.
- Comisión de Seguridad y Salud: destinado a la consulta regular y periódica de la política de prevención de la empresa.

Artículo 11: Calidad de producto

La calidad de los productos obtenidos o de los servicios prestados por los trabajadores/as, corresponderá a las condiciones fijadas por la empresa en normas, planos, croquis, especificaciones, etc., que se hayan entregado para realizar el trabajo.

Artículo 12: Saturación del trabajador/a

Todo trabajador/a estará obligado a admitir la saturación completa de su jornada laboral, aún con labores distintas a las de su oficio, si las circunstancias obligan a ello, respetándose su personalidad y capacidad profesional.

Artículo 13: Ingreso

Cuando existan vacantes y sea preciso cubrir las, serán cubiertas dando preferencia al personal de la plantilla, siempre que el mismo reúna los conocimientos indispensables para el puesto a cubrir. Si aún continúan existiendo vacantes se cubrirán con personal externo.

Se publicarán por medio de aviso en los tablones de anuncios de la empresa. A la hora de ingreso en igualdad de condiciones, para deshacer un posible empate en la puntuación tendrán preferencia los hijos de trabajadores/as de la plantilla de la antigua CENSA que figuren en la relación del préstamo hipotecario.

En todo caso cuando se trate de puestos que impliquen ejercicio de autoridad y mando sobre terceras personas, serán cubiertos directamente por la empresa.

Los puestos se cubrirán mediante concurso oposición.

La copia básica del contrato, así como de sus prórrogas será entregada al Comité de Empresa.

No se admitirán jubilados/as ni pensionistas.

Artículo 14: Ascensos

La promoción de categorías se convocará en el mes de Abril. De cada 8 plazas convocadas una se proveerá por antigüedad y las otras por Concurso-Oposición con el objeto de calificar el grado de aptitud de los/as aspirantes. Podrá presentarse a este Concurso-Oposición todo el personal de la empresa que se considere con capacidad para aspirar al puesto a cubrir, solicitándolo previamente por escrito.



Se convocarán un mínimo de 15 y un máximo de 25 plazas anuales.

Para poder optar a la plaza los candidatos deberán haber desempeñado el cargo al puesto al cual promocionan un mínimo de 1 años en los 2 últimos inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud.

Artículo 15: Movilidad del Personal

La Empresa declara que no es su intención enviar sistemáticamente fuera a sus trabajadores/as al modo de una subcontrata.

La empresa podrá desplazar a trabajadores/as fuera del lugar habitual de trabajo en el caso de montaje o reparación de alguno de los productos fabricados por la misma y también en otras circunstancias en las que a juicio de la empresa convenga dar servicio al cliente.

Para ello elegirá a las personas que considere más convenientes, quienes se desplazarán con carácter voluntario. En caso de que no se cubrieran las plazas con personal voluntario será objeto de estudio por la Dirección y el Comité de Empresa con la finalidad de hallar una solución al problema.

Artículo 16: Periodo de prueba y preavisos

Se establecen los siguientes periodos de prueba para los/as trabajadores/as:

- Obreros y Empleados: 15 días laborables.
- Técnicos/as no titulados/as: dos meses naturales.
- Técnicos/as titulados/as: seis meses naturales.

Las situaciones de incapacidad temporal, ejercicio de permisos retribuidos, excedencias, suspensión del contrato de trabajo, y en particular, la maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

El personal que desee causar baja voluntaria en la empresa lo comunicará con la antelación mínima de:

- Obreros y Empleados: 10 días hábiles.
- Técnicos/as no titulados/as: un mes natural.
- Técnicos/as titulados/as, jefes/as de departamento y personal directivo: dos meses naturales.

Artículo 17: Modalidades de Contratación.

La Dirección de la Compañía se reserva el derecho de acudir a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento temporal. De este modo, valorará la utilización de la forma contractual más conveniente para adaptar las necesidades productivas, organizativas, económicas o técnicas. Así, en todo lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa relacionada.



De forma particular, según convenga a las necesidades anteriormente citadas, en consonancia con las necesidades de recursos humanos, a la formalización de contratos bajo las siguientes modalidades.

A. Contratos formativos

Debido a las recientes y múltiples reformas laborales, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación en cada momento temporal en lo relativo a las diversas modalidades de contratos formativos.

Los contratos formativos no superarán el 20 % de la plantilla en cada momento.

La duración de los contratos de carácter formativo será de un mínimo de seis meses hasta un máximo inicial de 1 año.

Cómo máximo a la finalización del primer año se realizará la validación de la formación recibida y en caso de ser necesaria la continuidad en contrato de formación podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes (Representación de la Empresa y Representación de los Trabajadores) hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder la duración máxima de tres años.

La retribución del trabajador/a se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo en jornada anual.

B. Contrato de obra o servicio.

Se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación en cada momento temporal en lo relativo a la contratación por obra y servicio.

C. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación en cada momento temporal en lo relativo a la contratación eventual por circunstancias de la producción.

Las partes negociadoras acuerdan recoger en el presente Convenio, al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo del sector, que se puedan celebrar contratos de trabajo temporales eventuales por un periodo de 12 meses, dentro del periodo de referencia de 18 meses.

Las retribuciones serán las establecidas por el Convenio Colectivo para su categoría incluidos los pluses.

Artículo 18: Personal eventual

Será requisito indispensable el contrato por escrito para la contratación de personal eventual.

Se sobreentiende que todo el personal que ingrese en la empresa sin contrato escrito, es fijo una vez superado el período de prueba de 15 días.



El personal eventual será contratado en las mismas condiciones que tenga el personal fijo de plantilla.

Artículo 19: Mando

Ninguna persona ajena a la plantilla de la Empresa podrá ejercer mando directo sobre el personal de la misma.

Artículo 20: Disminución de aptitudes

El personal cuya capacidad haya disminuido por haber perdido aptitudes para el desempeño correcto de su trabajo, bien sea por edad o circunstancias profesionales, que no fuera declarado inválido permanente para su trabajo habitual podrá ser trasladado a otro trabajo adecuado a sus condiciones a juicio de la Dirección de la empresa y del Comité.

Artículo 21: Niveles de calificación

En tanto no se consiga consenso el sistema de clasificación profesional, se respetan en términos generales y sin perjuicios de las innovaciones específicas que la singularidad de la Empresa y su particular organización aconseja, las calificaciones y funciones de personal recogidas en la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

En función de los puestos de trabajo existentes y de su jerarquización de acuerdo con las normas reglamentarias conjugadas con la distribución de funciones en el seno de la Empresa, los diferentes grupos profesionales se corresponden con los niveles de calificación siguientes:

1.- Grupo Funcional personal obrero

Oficial de 1ª A	31
Oficial de 1ª	30
Oficial de 2ª	28
Oficial de 3ª	25
Especialista	24
Aprendiz	15



2.- Grupo Funcional personal empleado**2.1.- Subalternos/as**

Almaceneros/as	22 ¹
Limpiador/a	21
Aprendiz	15

¹ Se renumera esta categoría pasando de ser la número 27 al número 22

2.2.- Administrativos

Jefe/a de 1ª	50
Sub-jefe/a de 1ª	45
Jefe/a de 2ª	40
Oficial de 1ª	35
Oficial de 2ª	29
Auxiliar Administrativo/a	23
Aprendiz	15

2.3.-Técnicos/as**2.3.1.-Técnicos/as titulados/as**

Perito e Ing. Técnico/a de 1ª	50
Perito e Ing. Técnico/a de 2ª	47
Perito e Ing. Técnico/a de 3ª	40
Ayudante Técnico/a Sanitario/a	40
Aprendiz	15

2.3.2.-Técnicos/as de Oficina

Proyectista de grupo	49
Delineante Proyectista	47
Delineante de 1ª	42
Delineante de 2ª	33
Calcador/a	23 ²
Aprendiz	15

² Se renumera esta categoría pasando de ser el número 22 al número 23



2.3.3.-Técnicos/as de Taller

Ayudante Ingeniero 1ª	50
Ayudante Ingeniero 2ª	47
Ayudante Ingeniero 3ª	40
Jefe/a de taller	50
Maestro/a de 1ª	45
Maestro/a de 2ª	40
Encargado/a	37
Aprendiz	15

2.3.4.-Técnicos/as Organización

Jefe/a de 1ª	50
Sub-jefe/a de 1ª	46
Jefe/a de 2ª	41
Técnico/a de organización de 1ª	38
Técnico/a de organización de 2ª	31
Auxiliar organización	23
Preparador/a de 1ª	42
Preparador/a de 2ª	34
Aprendiz	15

**CAPÍTULO III:
RETRIBUCIONES DIRECTAS****Artículo 22: Jornales y sueldos básicos**

Para las respectivas categorías y niveles de calificación para el año 2019 se establecen los jornales y sueldos básicos que figuran en la Tabla I. Del mismo, se establecen los siguientes incrementos para toda la duración del presente Convenio Colectivo:

- El incremento salarial para el año 2019, a aplicar a todos los conceptos, será el IPC+0.05% (1,2+0,05), un 1.25 %

En el caso de que el IPC resultase negativo se considerará igual a cero.



El personal que trabaje en el turno de tarde, percibirá adicionalmente el 20% del jornal o sueldo básico aplicado sobre el número de horas trabajadas en dicho turno.

Artículo 23: Plus de asistencia

Este plus, que se refleja también en la tabla I, se abonará sólo por los días laborables de presencia en la factoría.

Artículo 24: Enumeración

Los respectivos jornales y sueldos básicos sustituyen a todas las retribuciones o emolumentos de carácter salarial que viniese percibiendo el personal como consecuencia de anteriores ajustes.

Quedan excluidos los siguientes conceptos: Plus de afectación, dietas y locomociones, plus de distancia, plus de jefe/a de equipo y pluses de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos y plus de compensación.

Artículo 25: Prima de Producción

La Dirección de CITIC Censa y el Comité de Empresa, con el fin de mejorar la productividad y elevar la motivación del personal, acuerdan el siguiente sistema de retribución variable:

Se establece una prima básica para el año 2019 de 189.42 euros/mes. Esta prima está calculada por los días laborables que correspondan del mes según periodo nómina (del 22 de un mes al 21 de mes siguiente). Si el trabajador/a faltase días, se reducirá proporcionalmente. Esta cantidad se pagará por hora trabajada, es decir, si se realizan horas extras, la prima también aumentará. Las horas de vacaciones se pagarán como horas trabajadas.

Hay cuatro factores que podrían reducir el total de la prima:

- **Absentismo:** hasta un 40%. Cada día de ausencia, además de suponer la ausencia de prima ese día, supondría alrededor de un 2% de penalización—dependiendo del número de días laborables de ese mes—en la prima correspondiente a las horas trabajadas ese mes. No se penalizarán las ausencias debidas a accidentes de trabajo y permisos retribuidos.
- **Falta de calidad:** hasta un 30%. Si como consecuencia de alguna negligencia, se ocasionasen fallos que tuviesen gran repercusión económica para la empresa, la prima del responsable podría ser penalizada hasta un 30%. Este coste económico se repartirá colectivamente entre la prima de todos los trabajadores.
- **Actitud:** hasta un 15% por actitudes contrarias a una correcta relación laboral. Se penalizaría, por ejemplo, no recoger el puesto de trabajo o desobedecer al mando. No sería motivo de penalización, por ejemplo, negarse a hacer horas extras.
- **Rendimiento:** hasta un 15%. Esta penalización también se dividirá colectivamente entre la prima de todos los trabajadores



La falta de calidad, actitud y rendimiento se estudiarán en una reunión conjunta entre el Departamento de Producción y la Comisión Técnica del Comité de Empresa. Todas las reducciones tendrán que ser debidamente argumentadas.

El cuadro de objetivos y precios asociados para el año 2019 será el que se refleja en el Anexo de Prima de Producción. En ambos casos para el derecho al cobro de algún nivel económico de la escala de objetivos es imprescindible que los parámetros que descomponen la prima básica de ingresos y horas sean alcanzados indisolublemente (como mínimo el parámetro de ingresos la cifra de 26,79 millones de euros a la que le corresponde la cantidad de 60,77 € y el de horas un ratio de 1744 horas/trabajador/a directo al que le corresponde la cantidad de 113,78 €).

Para poder alcanzar los niveles económicos de la tabla es imprescindible llegar a los dos parámetros como mínimo.

El cobro de algún objetivo no consolida en la Prima Básica.

El Objetivo del absentismo funcionará con independencia y autonomía para la consecución del mismo.

Esta prima tendrá la vigencia del convenio colectivo y será objeto de revisión cuando termine la misma.

NOTA: la cifra de ingresos será la que figure en la casilla 40100 "Importe neto de la cifra de negocios" de las cuentas anuales auditadas.

"La Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a promover y fomentar la participación de todos/as los/as trabajadores/as en actuaciones y grupos de trabajo que impulsen la mejora continua de los procesos de CITIC Censa posibilitando salir al mercado con mejores condiciones de coste y precio"

Artículo 26: Dietas y locomociones

Los empleados/as que deban desplazarse por motivos de trabajo lo harán preferiblemente con transporte y alojamiento contratado directamente por la empresa. En caso de no ser posible se determinará en cada caso el sistema más idóneo.

Las comidas se liquidarán contra factura con un máximo de 26,80 euros día.

Se establecerán condiciones específicas cuando el alto coste de la vida del lugar de destino lo exija.

Adicionalmente se percibirá una compensación de 51.25 Euros por cada día de pernocta fuera del domicilio. El plus de pernocta no será de aplicación en aquellos puestos de trabajo que impliquen viajes dentro de sus funciones inherentes al puesto y siempre que la Empresa realice el pago de los gastos ocasionados

En caso de desplazamiento en vehículo propio se percibirán 0'28 Euros por kilómetro.

La empresa pone a disposición de los trabajadores una línea de autobús privado según las condiciones y recorridos especificados en el Anexo III.

Artículo 27: Plus de distancia

La aplicación de este plus se regirá por la legislación vigente, estableciéndose la cantidad de 3,85 € / día como máximo.

Artículo 28: Plus de jefe/a de equipo

El plus de jefe/a de equipo se fijará en 8 € / día

Artículo 29: Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos

La falta de acuerdo entre Empresa y Representación Social respecto a que trabajos deben ser considerados como tóxicos penosos o peligrosos se resolverá por la autoridad laboral.

Se establece una bonificación del 20%, 25% y 30% del salario base según se den uno, dos o tres conceptos a la vez.

Asimismo, se procurará por parte de la Empresa poner todos los medios a su alcance para evitar la realización de esos trabajos, en caso de ser inevitable se rotará al mayor número de personal posible.

Trabajos penosos:

- Los trabajos realizados en el interior de recipientes de diámetro inferior a 1 metro, cuadrados inferiores a 1 metro de lado y rectangulares con altura inferior a 1 metro y/o ancho a 60 centímetros.
- Soldaduras realizadas en el interior de recipientes cerrados o similares con precalentamiento dentro de las siguientes condiciones:
 - Recipientes de 1 a 2 metros de diámetro con precalentamiento mayor o igual a 100º C.
 - Recipientes superiores a 2 metros de diámetro con precalentamiento mayor o igual a 150º C.
 - Todo tipo de trabajos realizados en piezas con temperaturas mayor o igual a 550º C
 - Curvado de chapas en caliente con temperatura superior a 550º C
 - Se considerará penoso el trabajo de todo el personal que intervenga en la operación
 - Se considerará penoso el resanado con Arco Aire.

Se considerará penoso el 50% del tiempo de la jornada, de los operarios que realicen la limpieza de servicios higiénicos y vestuarios.



Quedan definidos como trabajos peligrosos:

- Se consideran peligrosos todos los trabajos realizados en alturas superiores a 4 metros a excepción de los operadores/as de la grúa de 150 Tm.

Quedan definidos como trabajos tóxicos:

- Manejo en interior de recipientes cerrados de líquidos penetrantes.
- Manejo en interior de recipientes de líquidos de decapado.
- Preparación de tratamientos térmicos locales con mantas de fibra de vidrio sin protección en su superficie.

Estos son mencionados con carácter de mínimos. PENDIENTE DE AMPLIACIÓN POR LA COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 30: Liquidación mensual

La totalidad de las retribuciones del personal de la Empresa, serán objeto de liquidación por períodos mensuales y se harán efectivos el penúltimo día hábil de cada mes.

Los trabajadores/as podrán solicitar anticipos a cuenta de sus haberes devengados, cuya cuantía no supere el 90%.

**CAPÍTULO IV:
JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS****Artículo 31: Jornada de trabajo**

Salvo acuerdo diferente expreso y por escrito entre el trabajador y el Representante legal de la Empresa, la jornada de trabajo será rotativa (alternando una semana de mañana y otra de tarde) de lunes a viernes de acuerdo con el siguiente horario:

- TURNO DE MAÑANA: de 06:30 horas a 14:15 horas de lunes a viernes.
- TURNO DE TARDE: de 14:15 horas a 22:00 horas de lunes a viernes.

El calendario laboral se confeccionará en reunión conjunta de la Dirección y el Comité de Empresa en el mes de diciembre del año anterior al que haya de aplicarse.

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará solamente media jornada con independencia del Calendario Laboral que se pacte entre la Dirección y el Comité de Empresa.

El Comité participará con la Empresa en la distribución de los dos turnos equilibrados de acuerdo con las necesidades.

La Empresa garantiza que dará el máximo de facilidades para el intercambio de turno entre trabajadores, cuando estos lo soliciten, manteniendo el equilibrio.

Turno de fin de semana (4º turno): El cuarto turno obligatorio para los/as trabajadores/as de incorporación posterior al 30.11.05 que la Empresa decida destinar a dicho turno.

- El cuarto turno tendrá como días de jornadas no laborables los siguientes días festivos:
- El 1 y 6 de enero, el 1 de mayo, el 25 de julio, y el 24, 25, y 31 de diciembre.
- Estas jornadas festivas se entenderán como jornadas no laborables del 4º turno siempre y cuando las mismas no coincidan en jornada laborable del mismo, es decir, en fines de semana, que serán laborables, a excepción del 1 y 6 de enero, 1 de mayo, 24, 25 y 31 de diciembre que se respetarán siempre como días no laborables.
- Excepcionalmente para el año 2019, se considerará jornada laborable para el cuarto turno el 25 de julio y no laborable el 6 de diciembre.

Durante los veinticuatro primeros meses en la Empresa, el coste hora de los trabajadores/as de nueva incorporación será un 25% superior al coste hora normal, siempre que estén asignados al 4º turno, lo que implicará venir un día durante la semana como formación práctica en obra.

A partir del vigésimo quinto mes en la Empresa, cobrarán como los trabajadores/es de ingreso anterior al 30.11.2005.

Podrá cambiarse de turno, por parte de la Empresa, con un preaviso de al menos 15 días, procurándose que sea más si es posible.

Si un trabajador/a, aun habiendo sido contratado para el cuarto turno, está asignado/a a otro turno diferente, cobrará como los trabajadores/as del turno en que trabaja.

El personal empleado de nueva incorporación podrá ser contratado con horarios de jornada partida en función de las necesidades de la Empresa.

La Empresa podrá llegar a acuerdos con los trabajadores/as ya existentes para adaptar su horario a las necesidades de la empresa, siempre que dichos acuerdos no supongan ninguna discriminación.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

Artículo 32: Horas extraordinarias

No se podrán realizar habitualmente horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será siempre voluntaria por parte del trabajador/a, salvo que se trate de prevenir o reparar siniestro, en este caso la Empresa consensuará con el Comité el número de horas extras a realizar por Departamento o Sección con antelación.



Artículo 33: Valor de las horas extraordinarias

Cuando excepcionalmente se realicen horas extraordinarias, se retribuirán de acuerdo a la tabla del anexo II.

Al menos el 50% de las horas extras que se realicen se disfrutarán como descanso a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada y a razón de 2,5 horas si se trata de horas extras realizadas en festivos.

Las horas extras que se realicen en sábado, domingo o festivo se abonarán con un recargo del 70%.

Las horas extras realizadas en jornada de tarde o noche de un domingo o festivo, también supondrán un día de descanso adicional.

Al personal que voluntariamente esté en el turno de noche y realiza su jornada entre las 22:00 horas y 6:30 horas del día siguiente, se le abonará un plus de nocturnidad 28,66 €.

Si adicionalmente trabajase desde las 18:30, con descanso de 1 hora para cenar, cobrará esa hora como extra laborable y un plus de nocturnidad de 23,25 €.

**CAPÍTULO V:
PAGAS EXTRAS, VACACIONES Y LICENCIAS****Artículo 34: Pagas Extras.**

Existen dos pagas extras:

- Verano: 30 días
- Navidad: 30 días

Su abono se efectuará con arreglo a los jornales y sueldos básicos. La de verano se hará efectiva el 30 de junio y la de Navidad el 20 de diciembre.

A los trabajadores/as que se encuentren en I.L.T. por accidente de trabajo, se les abonarán las gratificaciones como si estuvieran trabajando.

Artículo 35: Vacaciones

Las vacaciones se disfrutarán preferiblemente en el período de 20 de junio a 15 de septiembre. La duración será de 30 días naturales no sustituibles por compensación económica.

Se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo que se acuerde entre el trabajador/a y la Empresa dividir las o disfrutarlas en otras fechas. En caso de que el trabajador/a acepte no disfrutar más de 15 días en ese periodo, tendrá 2 días de libre disposición.



Artículo 36: Licencias y Permisos Retribuidas

La empresa considera licencias retribuidas previa solicitud las siguientes:

1. Matrimonio: 15 días naturales. Esta licencia se podrá ampliar siempre que lo solicite el interesado, sin ninguna retribución.
2. Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. 3 días laborales
3. En caso de fallecimiento:
 - a) De cónyuge e hijos, 5 días laborales
 - b) De hijos políticos, 4 días laborales
 - c) De padres, hermanos, incluso políticos, 3 días laborales
 - d) De abuelos y nietos, 2 días laborales
 - e) De tíos y sobrinos, 1 día laboral
 - f) De abuelos, tíos y sobrinos políticos, 1 día natural, coincidiendo con el sepelio.
4. En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de:
 - a) Cónyuge e hijos, incluso políticos. 3 días laborales
 - b) Padres, hermanos, abuelos, nietos y padres políticos. 2 días laborales
 - c) Hermanos políticos y abuelos políticos. 1 día laboral

Se entenderá por enfermedad grave siempre que exista necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica, necesidad de acompañante o cuando así sea calificada por el facultativo correspondiente.

En los supuestos c) y d), si el trabajador/a necesitase hacer un desplazamiento fuera de Galicia, se le concederá 2 días naturales más.

5. Matrimonio de padres, hijos o hermanos. 1 día laboral
6. Traslado de domicilio habitual. 2 días laborales
7. El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 22 horas al año en los supuestos de acompañamiento como tutor legal.

El tiempo necesario para acompañamiento de familiares en la asistencia a consultas médicas siempre que se acredite esta necesidad mediante la presentación de Certificado Médico de Acompañamiento al efecto.



8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
9. El tiempo necesario para asistir a exámenes así como la preferencia para elegir turno de trabajo, entre los establecidos en el presente Convenio Colectivo, cuando se acredite la realización de estudios oficiales.
10. En el supuesto de accidentes de trabajo se actuará de acuerdo a lo dispuesto en los procedimientos internos de Seguridad y Salud.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo será de aplicación para las parejas de hecho fehacientemente acreditadas e inscritas en el registro público correspondiente, o certificado que acredite la convivencia como pareja.

Los días de licencia y permiso se inician el día en que se origina la necesidad, no pudiendo ser desplazados a otra fecha anterior o posterior.

Es deber del trabajador/a preavisar y justificar el hecho que motiva la obtención de la licencia o permiso, en un plazo que permita a la empresa reaccionar ante la ausencia del trabajador/a. Si por causas imprevistas no se pudiera solicitar el permiso previamente, dicha justificación deberá ser presentada en el plazo máximo de 48 horas después de la incorporación del trabajador/a al trabajo.

Los días de licencia y permiso serán retribuidos de acuerdo al salario base para cada categoría profesional así establecido en el Presente Convenio Colectivo

Artículo 37: Reconocimiento médico

La empresa está obligada a realizar a través de la Mutua de accidentes de trabajo un reconocimiento médico anual, como mínimo, para todo el personal.

Artículo 38: Ropa de trabajo de entrega anual

Anualmente la Empresa hará entrega de las siguientes prendas:

- Personal Obrero y Mandos de Taller: 3 fundas (2 en enero + 1 en junio)
- Personal empleado cuyo trabajo haga necesaria su presencia en taller: 1 funda.
- Limpiadores/as de oficina: 2 batas (enero)
- Porteros/as-Vigilantes: 2 trajes de faena
- Botas de seguridad.: 2 pares (enero y junio)

En caso de no cumplirse la entrega pasado un mes, la Empresa abonará el importe de la prenda no entregada mediante factura.

La Empresa dispondrá de una reserva de fundas para ser usadas en trabajos que por su naturaleza den lugar a un deterioro muy acusado de las mismas.



TÍTULO VI:
ACCIÓN ASISTENCIAL**Artículo 39: Prestaciones Complementarias a la Seguridad Social**

Complemento de Enfermedad Común: El trabajador/a percibirá un complemento del 100% de su retribución convenio durante los tres primeros días de la baja o reposo con justificante médico siempre y cuando que sea su primer proceso de IT o reposo con justificante médico en el año natural o siendo el 2º o el 3º el 4º o el 5º del año no se hayan completado más de cinco días en cómputo total del año natural.

Asimismo la empresa garantizará el 100% de la retribución del convenio desde el día 31 contado a partir de la baja.

Se completarán las pagas extras al 100% del salario base, Plus de Compensación y plus afectación.

La retribución convenio comprende salario base, Plus de Compensación, plus afectación, plus asistencia y prima de producción.

Complemento de Accidente de Trabajo al 100 % del Salario desde el primer día del accidente y hasta el alta del trabajador/a y como máximo hasta que el trabajador pase a pago directo.

Se entenderá por salario, el salario base, Plus de Compensación, plus afectación, plus asistencia y prima de producción.

- Para Bajas por Accidente de Trabajo de carácter traumático (heridas, fracturas, golpes, atrapamientos, quemaduras, etc.), y no traumático fruto de caídas o situaciones que evidencien claramente la existencia de accidente de trabajo mediante la información conjunta recogida de técnicos de prevención, mandos y testigos.
- Para el resto de Bajas por Accidente de Trabajo de carácter no traumático, siempre que superen los 30 días naturales de duración.
- Los representantes de los trabajadores/as colaborarán y facilitarán a la Dirección de la Empresa, la recogida de esta información aclaratoria sobre el modo en que se producen los accidentes de trabajo.
- Las declaraciones testificales fraudulentas serán consideradas faltas muy graves y sancionadas de acuerdo con la legislación (Artículo 95 Ordenanza Siderometalúrgica).

Artículo 40: Becas

La empresa mantendrá un fondo para la concesión de becas de 3.606,07 € anuales, a las cuales podrán optar los trabajadores para sí o para sus hijos.

La cuantía, distribución y administración de estas becas se ajustará a lo estipulado por la Comisión del Fondo Social.



Artículo 41: Fondo de acción asistencial

La empresa aportará la cantidad de 250 € mensuales a dicho fondo. Este fondo será gestionado por el comité de empresa según reglamentos internos. En ningún caso se utilizará para completar salario y/o prestaciones de los trabajadores/as.

Artículo 42: Aportación al fondo de Salud y de Prevención de Riesgos Laborales

La empresa aportará anualmente la cantidad mínima de 1.202'02 euros mensuales a un fondo que se destinará a la adquisición de medios que favorezcan la salud y la prevención de riesgos en el ámbito laboral.

Este fondo será gestionado por el Comité de Seguridad e Higiene en el mes de Diciembre.

Artículo 43: Jubilación anticipada

El personal que reúna los requisitos exigidos para percibir la pensión de jubilación y esté acogido al convenio, podrá pasar voluntariamente a la situación de jubilación definitiva a partir de los 61 años cumplidos, siendo a cargo de la empresa la diferencia entre la pensión y el 100 % de los salarios líquidos del trabajador en jornada diaria, con carácter irreversible, vitalicio e inabsorbible, con un tope igual a la pensión máxima que en cada momento estipula el INSS.

El personal que se acoja a la jubilación definitiva en las condiciones recogidas en el párrafo anterior, que fallezca antes de cumplir los 65 años, generará a favor de su viuda o compañera y a cargo de la Empresa, la diferencia entre el 31 y el 45% de una base compuesta por la base reguladora inicial de la pensión de jubilación de la Mutualidad aumentada en un 8% cada año que a su fallecimiento le faltase para cumplir los 65 años y la pensión de viudedad que la asigne la mutualidad.

Para la jubilación voluntaria a partir de los 61 años se tendrá en cuenta los salarios computables del año de la jubilación.

Artículo 44: Jubilación Parcial

Al amparo del art. 215 de la ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 y 12.7 del E.T. se le reconoce a los trabajadores/as el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de la jornada en el límite máximo legalmente establecidos en cada momento.

En este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en los acuerdos colectivos firmados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 45: Seguro de accidentes

La empresa concertará una Póliza de seguros o asumirá este riesgo para que en caso de muerte por accidente de trabajo, los herederos del fallecido perciban 18.000 €, independientemente de las demás indemnizaciones a que pudieran tener derecho y 24.000€ que se abonarán al trabajador/a que sufriera un accidente de trabajo y como consecuencia del mismo se le reconociera la Invalidez Permanente en el grado de Total o Absoluta para todo trabajo.

Artículo 46: Derechos sindicales

En materia sindical la empresa estará de acuerdo con lo previsto en los Estatutos de los trabajadores/as y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Dirección de la Empresa permitirá el cargo de Delegado Sindical, con todos los derechos que reconoce la Ley Orgánica de Libertad Sindical, siempre que el Sindicato tenga representación dentro del Comité de Empresa, con independencia del número de trabajadores que formen la plantilla y durante la vigencia temporal de este Convenio.

Se descontará por nómina la cuota sindical previa petición escrita del trabajador/a.

Artículo 47: Aplicación automática de la norma más favorable

Serán de aplicación automática y se considerarán parte integrante del presente Convenio los decretos del Gobierno o los acuerdos firmados a nivel nacional o autonómico entre la patronal y las centrales sindicales, en tanto en cuanto su aplicación suponga unos niveles retributivos globales superiores a los que resulten de aplicación del presente Convenio o en el número anual de horas inferior a las que figuran en el presente Convenio.

Artículo 48: Contratación Aprendiz

Se incorpora al presente convenio colectivo la categoría de APRENDIZ, con el objetivo de dar cobertura a una necesidad interna de la Empresa de incorporar personal al proceso productivo, con las garantías necesarias en cuestión de conocimientos y formación para desempeñar un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Esta categoría de Aprendiz realizará las siguientes tareas:

Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. Para ello tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

- I. El trabajador/a que se contrate por esta categoría estará tutorizado por personal especializado de plantilla, con la finalidad de dar la formación necesaria para desempeñar las funciones que se le asignen.
- II. En ningún momento estos trabajadores formarán parte en el proceso productivo de manera autónoma.
- III. Para integrar estos trabajadores en el proceso productivo de manera autónoma, pasarán primero por una validación previa establecida por la Empresa, y en esta validación se tomarán en cuenta las decisiones de la Empresa y del tutor o tutores asignados en cada momento.
- IV. En el supuesto de ser aceptada, el trabajador/a ascenderá automáticamente a la categoría siguiente que le corresponda según el grupo y subgrupo funcional.

- V. Esta categoría tendrá una duración máxima de seis meses, excepto para personal en la sección de maquinaria, prensas y cilindros que se podrá prorrogar por otros seis meses más, en el caso de ser necesario para su formación.
- VI. La remuneración económica que percibirán los trabajadores contratados en esta categoría se equiparará al SMI 900€ mensuales, 14 pagas 12.600€ /Brutos anuales por todos los conceptos. Cobrarán a mayores los pluses de altura, tóxico, penoso y peligroso a los que se les someta durante el período de formación.
- VII. Para lo demás estarán a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- IGUALDAD

1. Compromiso de la empresa con la igualdad

El plan de Igualdad entre mujeres y hombres de CITIC HIC GÁNDARA CENSA, S.A.U., tiene como fin dar cumplimiento a la ley. La igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la Empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

La Dirección de la Empresa, ha establecido su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Empresa. Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación, las condiciones de trabajo, la promoción, formación, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc

2. Objetivos y características generales del plan

El Plan de Igualdad de CITIC HIC GÁNDARA CENSA S.A.U., persigue los siguientes objetivos generales:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa.



- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso.
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la Empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.

3. **Ámbito de aplicación y vigencia del plan**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la plantilla de CITIC HICGÁNDARA CENSA S.A.U.

La vigencia del Plan será por un período de 4 años: desde al 1 de Marzo de 2019 al 28 de Febrero 2023.

SEGUNDA.- ADHESIÓN AL AGA

Para la resolución pacífica de los conflictos laborales las partes firmantes de este Convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA) firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales CC.OO., U.G.T. y C.I.G.

TERCERA.- PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección en el procedimiento de consultas corresponderá a los agentes señalados en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa y la representación del personal podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que corresponda.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención de la Comisión que se pronunciará en el plazo de 7 días. De no aceptarse por las partes la propuesta de esta Comisión, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de mediación y arbitraje establecidos en el AGA.



Luns, 24 de xuño de 2019

Núm. 119

ANEXO I

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO AÑO 2019							
GRUPO FUNCIONAL PERSONAL OBRERO							
		SUELDO BASE	PLUS TARDE	PLUS ASISTENCIA	TÓXICO 20%	25%	30%
NIVEL		Día	Día	Día	Hora	Hora	Hora
OFICIAL DE 1ª A	31	52,59	10,52	2,41	1,36	1,70	2,04
OFICIAL DE 1ª	30	51,57	10,31	2,37	1,33	1,66	2,00
OFICIAL DE 2ª	28	49,94	9,99	2,24	1,29	1,61	1,93
OFICIAL DE 3ª	25	47,60	9,52	2,15	1,23	1,54	1,84
ESPECIALISTA	24	46,70	9,34	2,06	1,21	1,51	1,81
APRENDIZ	15	30,00	0,00	0,00	0,77	0,97	1,16
GRUPO FUNCIONAL PERSONAL EMPLEADO							
NIVEL		Mes	Día	Día			
50		1.861,84	12,41	3,03			
49		1.846,09	12,31	2,98			
47		1.814,47	12,10	2,91			
46		1.784,76	11,90	2,89			
45		1.751,16	11,67	2,81			
42		1.710,08	11,40	2,76			
41		1.682,62	11,22	2,72			
40		1.661,47	11,08	2,65			
38		1.610,55	10,74	2,60			
37		1.602,93	10,69	2,55			
35		1.558,54	10,39	2,46			
34		1.545,47	10,30	2,42			
33		1.518,92	10,13	2,40			
31		1.486,64	9,91	2,32			
29		1.440,79	9,61	2,24			
23		1.297,30	8,65	1,94			
22		1.110,07	7,40	2,17			
21		1.104,56	7,36	1,91			
15		900,00	0,00	0,00			

OTROS CONCEPTOS

CONCEPTO	IMPORTE
NOCTURNIDAD SIN HORAS:	29,02 EUROS/NOCHE
NOCTURNIDAD CON HORAS:	23,54 EUROS/NOCHE
PLUS DE DISTANCIA:	3,85 Euros - máximo
PLUS JEFE DE EQUIPO:	8 Euros
DIETAS DOMICILIO :	7 Euros
DIETAS RESTAURANTE :	9,35 Euros
KILOMETRAJE	0,28 Euros/Km.
PLUS TURNO FESTIVOS:	17,76 Euros/día

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: 853AUQ8SH32ATP1L



Luns, 24 de xuño de 2019

Núm. 119

TABLA VALOR HORAS EXTRAS AÑO 2019															
GRUPO FUNCIONAL PERSONAL OBRERO		VALOR HORAS EXTRAS LABORABLES							VALOR HORAS EXTRAS FESTIVAS						
CATEGORÍA	NIVEL	0 QUI NQ.	1 QUI NQ.	2 QUI NQ.	3 QUI NQ.	4 QUI NQ.	5 QUI NQ.	6 QUI NQ.	0 QUI NQ.	1 QUI NQ.	2 QUI NQ.	3 QUI NQ.	4 QUI NQ.	5 QUI NQ.	6 QUI NQ.
OFICIAL 1 A	31	10,4 9	10,9 4	11,4 1	11,8 9	12,3 4	12,9 1	13,5 6	16,1 6	16,9 3	17,7 1	18,4 7	19,2 3	20,1 3	21,1 4
OFICIAL 1	30	10,2 5	10,7 2	11,1 9	11,6 6	12,1 5	12,6 9	13,3 2	15,8 3	16,5 9	17,3 5	18,1 3	18,9 0	19,7 9	20,7 8
OFICIAL 2	28	9,78	10,2 3	10,6 8	11,1 0	11,5 8	12,1 0	12,7 0	15,1 0	15,8 4	16,5 9	17,2 7	18,0 6	18,9 0	19,8 6
OFICIAL 3	25	9,18	9,61	10,0 2	10,4 6	10,8 6	11,3 5	11,9 1	14,2 1	14,9 0	15,5 8	16,2 8	16,9 4	17,7 4	18,6 3
ESPECIAL	24	8,97	9,38	9,80	10,2 3	10,6 1	11,1 0	11,6 5	13,8 8	14,5 5	15,2 5	15,9 3	16,5 6	17,3 5	18,2 0
GRUPO FUNCIONAL PERSONAL EMPLEADO		VALOR HORAS EXTRAS LABORABLES							VALOR HORAS EXTRAS FESTIVAS						
	NIVEL	0 QUI NQ.	1 QUI NQ.	2 QUI NQ.	3 QUI NQ.	4 QUI NQ.	5 QUI NQ.	6 QUI NQ.	0 QUI NQ.	1 QUI NQ.	2 QUI NQ.	3 QUI NQ.	4 QUI NQ.	5 QUI NQ.	6 QUI NQ.
	50	13,9 5	14,7 0	15,4 3	16,1 7	16,7 4	17,5 8	18,4 6	22,7 5	23,9 4	25,1 5	26,3 5	27,2 7	28,6 4	30,0 8
	49	13,7 9	14,5 3	15,2 3	16,0 0	16,6 0	17,4 3	18,3 0	22,4 8	23,6 7	24,8 3	26,0 7	27,0 5	28,4 0	29,8 3
	47	13,4 5	14,1 5	14,8 3	15,5 8	16,3 5	17,1 7	18,0 2	21,9 2	23,0 7	24,1 9	25,3 8	26,6 4	27,9 8	29,3 9
	46	13,4 5	14,1 5	14,8 3	15,5 8	16,3 5	17,1 7	18,0 2	21,9 2	23,0 7	24,1 9	25,3 8	26,6 4	27,9 8	29,3 9
	45	13,1 2	13,8 0	14,5 3	15,2 1	15,8 8	16,6 7	17,5 0	21,3 6	22,5 0	23,6 7	24,7 5	25,8 9	27,1 7	28,5 5
	42	12,6 4	13,3 0	13,9 7	14,6 5	15,4 3	16,2 0	17,0 1	20,6 1	21,6 9	22,7 7	23,8 8	25,1 5	26,4 2	27,7 3
	41	12,2 9	12,9 5	13,5 9	14,2 2	14,8 8	15,6 3	16,4 1	20,0 4	21,0 9	22,1 6	23,1 8	24,2 5	25,4 7	26,7 5
	40	12,2 5	12,8 7	13,5 3	14,1 7	14,8 2	15,5 8	16,3 5	19,9 5	21,0 0	22,0 6	23,0 9	24,1 7	25,3 8	26,6 4
	38	11,8 3	12,4 4	13,0 9	13,6 9	14,3 0	15,0 1	15,7 7	19,2 7	20,2 9	21,3 2	22,3 0	23,3 1	24,4 8	25,7 1
	37	11,7 6	12,3 8	13,0 1	13,6 2	14,2 3	14,9 5	15,6 9	19,1 6	20,1 7	21,2 0	22,2 0	23,2 1	24,3 7	25,5 8
	35	11,3 6	11,9 5	12,5 6	13,1 7	13,8 3	14,5 3	15,2 5	18,5 1	19,4 9	20,4 6	21,4 8	22,5 4	23,6 6	24,8 4
	34	11,1 5	11,7 3	12,3 3	12,9 5	13,7 6	14,4 4	15,1 7	18,1 6	19,1 2	20,1 1	21,0 9	22,4 2	23,5 4	24,7 2
	33	10,9 8	11,5 4	12,1 3	12,7 3	13,3 8	14,0 4	14,7 4	17,8 9	18,8 2	19,7 8	20,7 5	21,8 1	22,9 0	24,0 4
	31	10,6 1	11,1 7	11,7 6	12,3 5	13,0 1	13,6 6	14,3 6	17,2 9	18,1 9	19,1 7	20,1 5	21,2 0	22,2 7	23,3 7
	29	10,3 2	10,8 5	11,4 5	11,8 5	12,6 9	13,3 4	14,0 0	16,8 4	17,7 2	18,6 8	19,3 1	20,6 9	21,7 3	22,8 1
	27	9,01	9,47	9,94	10,3 3	10,9 8	11,5 2	12,0 9	14,6 8	15,4 4	16,2 1	16,8 5	17,8 6	18,7 7	19,7 0
	26	8,65	9,12	9,58	9,97	10,6 2	11,1 6	11,7 3	12,5 0	13,2 6	14,0 3	14,6 7	15,6 9	16,5 9	17,5 2
	25	8,29	8,76	9,22	9,61	10,2 6	10,8 0	11,3 7	12,1 4	12,9 0	13,6 7	14,3 1	15,3 3	16,2 3	17,1 6
	23	13,9 5	14,7 0	15,4 3	16,1 7	16,7 4	17,5 8	18,4 6	22,7 5	23,9 4	25,1 5	26,3 5	27,2 7	28,6 4	30,0 8
	22	13,7 9	14,5 3	15,2 3	16,0 0	16,6 0	17,4 3	18,3 0	22,4 8	23,6 7	24,8 3	26,0 7	27,0 5	28,4 0	29,8 3
	21	13,4 5	14,1 5	14,8 3	15,5 8	16,3 5	17,1 7	18,0 2	21,9 2	23,0 7	24,1 9	25,3 8	26,6 4	27,9 8	29,3 9

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: 853AU08SH32ATP1L



ANEXO II - Prima de Producción 2019 (preguntar si aplica subida salarial)

	Ingresos	€
Nivel 1	26,79	60,77
Nivel 2	32	64
Nivel 3	33	65,5
Nivel 4	34	67,25
	Nº Horas Directas	€
Nivel 1	1.744	113,78
Nivel 2	1.793	115
	% de Absentismo	€
Nivel 1	< 6,5%	6
Nivel 2	< 6%	12
Nivel 3	<5,5%	13
Nivel 4	< 5%	15

ANEXO III**LÍNEA DE TRANSPORTE DE PERSONAL DE EMPLEADOS**

Línea de transporte de personal de empleados de CITIC HIC GÁNDARA CENSA S.A.U.

1º Horarios:

- Turno de mañana: entrada 06.30h salida 14.15h
- Turno de tarde: entrada 14.15h salida 22.00h

2º Itinerarios**Servicio de mañana:****Ruta 1 desde Vigo: horario salida 5:45h**

Camilo Veiga nº6 (Bouzas)- Cruce Volcanes-Avda. de Castelao nº79- Avda. Castelao nº 51 (Alcampo)- Avda. Castelao nº21 (Bici Total)- Camelias nº 12- Camelias nº 72- Calle Marqués Alcedo- Plaza de España- Avda. de Madrid (antigua cárcel)- Seminario- Citic Censa



Luns, 24 de xuño de 2019

Núm. 119

Ruta 2 desde Vigo: horario salida 5.45H

Travesía de Vigo nº 56- Travesía de Vigo nº130- Travesía de Vigo nº 152 (enfrente Failde)- Travesía de Vigo nº 178 (Yacaré)- Fenosa- Buenos Aires- Sanjurjo Badía nº 175 (Bar Suso)- Sanjurjo Badía (Plaza)- Sanjurjo Badía nº 79 (Jesuitas)- García Barbón nº 139 (Porcelanosa)- García Barbón nº 67- Urzaiz- Travesía de Vigo- Genaro de la Fuente nº 44 (correos9- Ramón Nieto nº 134- Ramón Nieto nº 370- Ramón Nieto nº 428- Puxeiros (cementerio)- Tameiga nº 54 (marquesina gasolinera)- Sanguñeda (Caravanas Juan)- Citic Censa

Ruta 3 desde Caldelas: horario salida 5:50h

Puente rio Caselas- Caldelas (cruce spar9- Caldelas (cruce fábrica)- Baldranes (curva bar Barros9- Baldranes (cruce talleres silva)- Páramos (cruce carrasqueira)- Guillarey (cruce molinera, bar puentes)- Tuy(farmacia frente juzgados)- Tuy (cruce plaza abastos)- Tuy (Avda. Concordia, panadería El Rollo)- Citic Censa

Ruta 4 desde Redondela: horario salida 5:50h

Redondela (Farola)- Saxamonde- Louredo (Iglesia)- Mos (Carballeira)- Mos (Frigo Mos)- Porriño (Costilleta9- Citic Censa

Servicio de tarde**Ruta 5 desde Vigo: horario salida 13:00h**

Camilo Veiga nº6- Avda. Castelao (Cruce Volcanes)- Avda. Castelao nº 79- Avda. Castelao nº 51 (Alcampo9- Avda. Castelao nº 21 (Bici Total9- Plaza América- Orillamar nº51 (casa del mar9- Arenal nº 62- García Barbón nº 102 (Mapfre9- Sanjurjo Badía nº 98 (Jesuitas)- Sanjurjo Badía nº 232 (Froiz)- Travesía de Vigo (Gasolinera Fenosa)- Travesía de Vigo nº 137 (Failde9- Genaro de la Fuente nº 10- Genaro de la Fuente nº 44 (Correos9- Ramón Nieto nº 134- Ramón Nieto nº 370- Ramón Nieto nº 428- Puxeiros (Cementerio)- Tameiga nº 54 (Marquesina Gasolinera)- Sanguñeda (Caravanas Juan)- Porriño (Costilleta)- Citic Censa

Ruta 6 desde Caldelas: horario salida 13.40h

Mismo recorrido que por la mañana.

