

**III CONVENIO
COLECTIVO DA
EMPRESA “ACCIONA
FACILITY SERVICES,
S.A.” (NAVANTIA-
FERROL) 2019-2022**

**Edición de xullo
2020, contén:**

- **Versión inicial
(BOP nº 77 de
01.06.2020)**

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Xunta de Galicia

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscripción e publicación do III convenio colectivo da empresa "Acciona Facility Services, S.A." (Navantia-Ferrol)

Logo de constituírse a comisión negociadora do III convenio colectivo da empresa "ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A." (NAVANTIA-FERROL) código de convenio número 15004611012008, subscríbese con data 28 de xaneiro de 2020 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscripción e publicación con data 10 de febreiro de 2020.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial da Consellería de Economía, Emprego e Industria da Coruña é competente para resolver a inscripción do III convenio colectivo da empresa "ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A." (NAVANTIA-FERROL) e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 35 do Decreto 135/2017, do 28 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Economía, Emprego e Industria (DOG núm 18, de 25 de xaneiro de 2018).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscripción do III convenio colectivo da empresa "ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A." (NAVANTIA-FERROL) no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do III convenio colectivo da empresa "ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A." (NAVANTIA-FERROL) ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 26 de maio de 2020.

O xefe territorial de economía, emprego e industria

Isidoro Martínez Arca

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A. (NAVANTIA-FERROL)

Artículo 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.

El presente convenio colectivo será de aplicación exclusiva para la totalidad del personal de la empresa Acciona Facility Services, S.A. que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Navantia-Ferrol (c/ Taxonera, s/n - 15403).

Este convenio ha sido redactado, de común acuerdo, en el marco de la comisión negociadora, integrada por el comité de empresa y la representación de la dirección de la empresa.

Queda expresamente excluido todo el personal con responsabilidades de dirección y gestión de la empresa.

Artículo 2.-ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL.

El ámbito funcional del presente convenio colectivo se extiende exclusivamente a toda actividad que se realice de servicios de limpieza y demás prestaciones accesorias a la misma en las instalaciones del centro de trabajo de Navantia-Ferrol (c/ Taxonera, s/n - 15403). En función de cualquier adjudicación de Navantia a Acciona.

Artículo 3.–VIGENCIA, DURACIÓN Y PRORROGA.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019.

Estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2022, y se prorrogará de año en año, salvo que el convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada con dos meses de antelación al año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prorrogas.

Artículo 4.–JORNADA LABORAL.

El cómputo de horas será de idéntica duración y reparto que tenga el personal de Navantia-FERROL, a razón de 1.675,35 horas en cómputo anual, según lo dispuesto en convenio colectivo de Navantia-FERROL (B.O.E. 07-02-2019). Se respetarán los actuales horarios establecidos anteriormente a este acuerdo para el conjunto del personal.

Artículo 5.–VACACIONES.

Serán de idéntica duración y reparto que las que tenga el personal de Navantia-Ferrol, a razón de 25 días laborales, según lo dispuesto en convenio colectivo de Navantia-FERROL (B.O.E. 07-02-2019). Para el disfrute de las mismas (interrupción en caso de situaciones de baja médica, etc.) se atenderá a lo dispuesto en el precitado convenio colectivo de Navantia-FERROL (B.O.E. 07-02-2019).

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico y se abonarán a razón del 100% de todas las retribuciones económicas que perciba cada trabajador/a.

Cuando coincidan matrimonios o régimen de pareja en la empresa, si lo solicitan, habrá que concederles el permiso en una misma fecha.

Artículo 6.–FIESTAS.

A partir de la firma y ratificación del presente Convenio, además de las fiestas del Calendario Laboral de cada provincia, se considerará como festivo el día de la Virgen del Carmen.

Si alguna de las fiestas de carácter local o la Virgen del Carmen caen en sábado o en domingo, podrán ser sustituidas por otro día, a fijar de común acuerdo entre la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa.

Con independencia de lo anterior, la jornada seguirá siendo de 1.675,35 horas en cómputo anual. Todo ello según lo dispuesto en convenio colectivo de Navantia-FERROL (B.O.E. 07-02-2019)

Artículo 7.–LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Se atenderá a lo dispuesto en el convenio colectivo de Navantia-FERROL (B.O.E. 07-02-2019). En dicho sentido, el trabajador/a avisando con antelación, o si esto no fuera posible, justificándolo a posteriori, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el 100% de todas las retribuciones económicas, por las siguientes causas:

1. Cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja o hijo. Tendrá la consideración de pareja la persona con la que se demuestre una convivencia cierta.

2. Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, nietos, hermanos y abuelos, tanto carnales como políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días prorrogables por el tiempo necesario, a criterio de la dirección.

3. Un día laborable en caso de fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y primos/as, todos ellos carnales.

4. Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja o hijo/a, cinco días, prorrogables por el tiempo necesario, previa justificación médica, a criterio de la dirección.

5. Por accidente, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de los hijos/as, padre, madre, hermanos/as, abuelos y nietos tanto carnales como políticos, dos días o cuatro días si precisa desplazamiento, prorrogables previa justificación médica, por el tiempo necesario a criterio de la dirección.

6. Un día natural en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho de los hijos/as, hermanos/as, padre o madre, tanto carnal como política, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.

7. Un día en caso de primera comunión y bautizo de hijos/as y nietos/as, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia o cualquier otra de similar rango de otra religión.

8. Dos días naturales en caso de nacimiento de nietos/as.

9. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho. Cuando la boda o unión se produzca dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

10. Por el tiempo necesario para asistencia a cursillos de preparación al parto.

11. Por nacimiento de un hijo/a, adopción o acogimiento, tres días laborables; Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días prorrogables por el tiempo necesario, en caso de gravedad, a criterio de la dirección. Además el trabajador tendrá derecho al correspondiente permiso por paternidad retribuido por la seguridad social de acuerdo a la normativa vigente de aplicación. Cuando el nacimiento se produzca dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

12. Dos días por traslado de su domicilio habitual, pudiendo disfrutarse en días alternos.

13. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos, en los cargos representativos, cuando estos dos últimos no sean retribuidos y siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización.

Las funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos que sean retribuidas por estos organismos, sólo darán derechos a permisos sin retribuir.

14. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como deber inexcusable la citación judicial o requerimiento de la hacienda pública, previa la correspondiente justificación en cada caso sin perjuicio de otros supuestos considerados como tales por el ordenamiento.

15. Los trabajadores/as por cuidado de hijos/as menores de doce meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada normal en una hora con la misma finalidad.

16. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igual derecho a reducción de jornada y en las mismas condiciones tendrá quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razón de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo.

17. Excedencia.—Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto que lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La relación de parentesco referida para el cuidado de familiares se extenderá también a las parejas de hecho.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La excedencia contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Siempre que se opte por esta excedencia, será considerada como forzosa a efectos legales, con derecho, por tanto, del trabajador/as al reintegro automático en la empresa y computándose este tiempo como antigüedad.

18. En todos los supuestos que se contemplan en este artículo y en casos extraordinarios y debidamente acreditados, estas licencias se podrán ampliar por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias a criterios de la Dirección, conviniéndose las condiciones de su concesión.

Artículo 8.—PERSONAL ACCIDENTADO.

El personal que se encuentre de baja por accidente laboral percibirá de la empresa un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este convenio (incluido el plus de transporte). Los reconocimientos que fuesen pertinentes efectuar se realizarán, si el trabajador/a, así lo desea, dentro de la localidad.

El personal que se encuentre de baja por accidente laboral a la entrada en vigor de este convenio, se le actualizará el cálculo del complemento IT sobre la base de las nuevas condiciones pactadas desde el 1 de enero de 2019, abonándole en su caso las diferencias que procedan.

Artículo 9.–PERSONAL HOSPITALIZADO.

El personal que se encuentre hospitalizado percibirá de la empresa un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este convenio, incluso el plus de transporte.

Al personal que se encuentre en dichas circunstancias se le actualizará el cálculo sobre las bases de las nuevas condiciones pactadas desde el 1 de enero de 2019, abonándole en su caso las diferencias que procedan.

Artículo 10.–PERSONAL DE I.T. POR ENFERMEDAD COMÚN.

Al personal en situación de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, percibirá de la empresa un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este convenio, incluido el plus de transporte. Los reconocimientos que fuesen pertinentes efectuarse se realizarán, si el trabajador/a así lo desea, dentro de su localidad.

Al personal que se encuentra en dichas circunstancias se le actualizará el cálculo del complemento IT sobre las nuevas condiciones pactadas desde el 1 de enero de 2019, abonándole en su caso las diferencias que procedan.

Artículo 11.–HORAS SINDICALES.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas sindicales necesarias para dedicarse a las tareas propias de su cargo.

Artículo 12.–DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

Los delegados/as de prevención tendrán la misma duración en el cargo que los miembros del Comité de Empresa. La empresa les reconoce su derecho a participar en el campo específico que les corresponda de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y dispondrán de las horas necesarias para el desarrollo de su responsabilidad.

Artículo 13.–RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, siendo informados de la realización del mismo y de la programación de los reconocimientos, conjuntamente el interesado y el delegado de prevención. Dicho reconocimiento se efectuará en horas de trabajo, siendo éstas retribuidas.

Artículo 14.–ROPA DE TRABAJO.

La empresa entregará a cada trabajador/a, en el primer trimestre de cada año, el siguiente material:

- Un par de botas.
- Dos ropas de faena (y/o buzo).
- Dos polos o camisetas
- Dos pares de zuecos para el personal que trabaja en oficinas y despachos.
- Dos toallas de lavabo.
- Dos toallas de baño.
- Seis botes de jabón.
- Una cazadora (tipo chaquetón); esta prenda se entregará cada dos años.
- Polar (en lugar de una chaquetilla de faena).

Artículo 15.–HORAS EXTRAORDINARIAS.

El máximo de horas extra ordinarias efectuadas por cada trabajador no podrá exceder de lo establecido en la Ley. Como norma general, se procurará que las horas extras queden limitadas a situaciones especiales o de urgente necesidad.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria ordinaria en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

- Compensación por trabajos extraordinarios.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75%, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

Artículo 16.–TIEMPO POR TIEMPO.

El trabajador que voluntariamente realice una prolongación de jornada de trabajo en la modalidad de tiempo por tiempo se regirá por los siguientes límites y términos:

La prolongación de jornada de trabajo en tiempo por tiempo se llevará a cabo de lunes a viernes.

El número de horas generadas y acumuladas por este sistema no podrá superar las 22 horas anuales.

El tiempo por tiempo tendrá una duración máxima de 4 horas y generará un descanso de hora por hora trabajada.

Además del descanso generado cada hora de tiempo por tiempo dará lugar a un plus de 4 euros.

La compensación y descanso del tiempo por tiempo se tendrá que disfrutar dentro de los dos meses siguientes a su realización, cuya solicitud se realizará con tres días de antelación.

Trabajos especiales de fin de semana

El trabajador que voluntariamente realice trabajos en fin de semana (sábado o domingo), librará el viernes (anterior) si trabaja el domingo y el lunes si trabaja el sábado.

Se abonarán 60 € en sábado mañana y 70 € en sábado tarde o domingo mañana.

Se podrán acumular un máximo de tres días de libranza.

Esta norma es aplicable al 100% de los trabajadores.

Artículo 17.-PÓLIZA DE SEGUROS.

La empresa concertará una póliza de seguro de vida de 18.030,26 € por cada trabajador/a en caso de muerte o invalidez total o absoluta por accidente de trabajo.

Asimismo, la empresa concertará una póliza de seguro de vida de 6.611,13 € por trabajador/a por riesgos naturales.

Artículo 18.-ASAMBLEAS.

La empresa autorizará la celebración de asambleas dentro del recinto y, con carácter general, fuera de las horas de trabajo. En todo caso, se comunicará previamente a la dirección la convocatoria de las mismas.

Las asambleas correspondientes a la aprobación del convenio colectivo y aquellas otras de carácter excepcional que sean autorizadas expresamente por la dirección no darán lugar a descuento retributivo.

Artículo 19.-REGIMEN DISCIPLINARIO Y DE SANCIONES.

El régimen disciplinario se regirá por lo establecido en el convenio colectivo de Navantia-FERROL, la aplicación de las sanciones -salvo en los supuestos de faltas leves, en que bastará con la comunicación escrita al trabajador/a en la que se reseñen la fecha y los hechos determinantes de la sanción- requerirá los siguientes trámites:

a) Procedimiento general.

- 1) Comunicación escrita al trabajador del inicio del expediente, con el correspondiente pliego de cargos.
- 2) Plazo de cinco días para que éste formule un escrito de descargo y aporte las pruebas que estime oportuno.
- 3) Finalizado el plazo, la empresa tendrá siete días para la imposición de la sanción.
- 4) El procedimiento terminará con la comunicación por escrito al trabajador/a del resultado del expediente y, en su caso, de la sanción que le ha sido impuesta.
- 5) La empresa dará cuenta a la representación de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.
- 6) La calificación de faltas graves o muy graves por acumulación de sanciones de inferior calificación sólo tendrán efecto si se constatan fehacientemente las sanciones previas y éstas no hubieran prescrito.

b) Miembros del Comité de Empresa.

Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de tres días al comité de empresa para que conozca el expediente y alegue lo que estime oportuno.

c) Trabajadores/as afiliados a un sindicato.

Igualmente, siempre que la empresa tenga constancia de la afiliación sindical del trabajador/a, antes de resolver -incluso si se trata de falta leve- se dará un plazo de tres días a los delegados/as del sindicato al que pertenezca el trabajador/a para que conozcan el expediente y aleguen lo que estimen conveniente.

Artículo 20.-AYUDA A FAMILIARES CON DISCAPACIDAD.

Por cada hijo/a, cónyuge o pareja con discapacidad que tenga reconocida tal condición por el IMSERSO (u organismo que asuma sus competencias), la empresa concederá una ayuda cuya cuantía será la contemplada en el convenio colectivo de Navantia-FERROL (B.O.E. 07-02-2019).

Artículo 21.–FALLECIMIENTO.

Se garantizará el ingreso en la empresa de un hijo/a o cónyuge del trabajador/a fallecido en accidente de trabajo, estudiando los casos que se produzcan conjuntamente con el comité, siempre y cuando la empresa tenga autorización para cubrir dicha plaza.

Artículo 22.–OBSEQUIO DE NAVIDAD.

El contenido del mismo será el equivalente al que disfrutaban los trabajadores/as de Navantia-FERROL.

Artículo 23.–CRÉDITO.

Cada trabajador/a tendrá derecho a un crédito anual de 443,54 € que se descontará en doce meses sin intereses. El mencionado crédito tendrá la misma vigencia que el presente convenio.

Todo trabajador/a que solicite dicho crédito tendrá que notificarlo a la empresa antes del día 15 de cada mes.

Artículo 24.–ADSCRIPCIÓN Y SUBROGACIÓN.

A los efectos exclusivos de subrogación o adscripción de personal, se aplicará en toda su extensión el art. 33 del vigente convenio colectivo del sector de limpieza de Edificios y Locales de la provincia de A Coruña, publicado en el BOP el 23 de marzo de 2017 o convenio que lo sustituya.

Artículo 25.–GARANTIAS PERSONALES.

Además de lo contemplado en el apartado de subrogación y adscripción, en el supuesto de que ACCIONA cese parcial o totalmente en su actividad, la empresa o empresas que la sustituyan deberán subrogarse en la relación laboral de todo el personal que preste servicios directa o indirectamente en o para la contrata de Navantia-Ferrol, con todos los derechos y obligaciones que en ese momento tengan los trabajadores/as, incluida la antigüedad a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios. Esta obligación está recogida en los acuerdos firmados el 21 de septiembre de 1999 entre representantes de la Empresa Nacional Navantia y representantes del Comité de Empresa.

Artículo 26.–MANTENIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA PLANTILLA.

A efectos de mantener y consolidar el empleo, las partes acuerdan mantener el nivel de plantilla actual.

La empresa se compromete a contratar con carácter indefinido a

- 3 trabajadores/as en enero de 2020
- 3 trabajadores/as en enero de 2021
- 4 trabajadores/as en julio de 2021

En el supuesto de que por determinadas circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa (bajas voluntarias, fallecimientos, incapacidades, prejubilaciones, jubilaciones, etc.) se redujese la plantilla, la empresa se compromete a que en las áreas de trabajo que a la firma de este convenio tiene contratadas (limpieza de planta) contará con una plantilla mínima de 104 trabajadores/as a 31 de diciembre de 2022.

Este artículo quedará en suspenso hasta que por cualquiera de las partes firmantes de este convenio proceda a la denuncia del mismo y redacción de un nuevo articulado. En tal caso el contenido y términos del mismo deberán ajustarse a las circunstancias y necesidades existentes y que ambas partes acuerden.

Artículo 27.–CAMBIO DE JORNADA.

En dicho sentido los puestos que se incrementen en la jornada de mañana o las plazas que vayan quedando vacantes en dicha jornada se cubrirán con aquel personal de jornada de tarde que voluntariamente quiera ser adscrito a dicha jornada de mañana, siempre y cuando reúna los requisitos legales exigidos para el desempeño de la plaza aplicándose, durante la vigencia de este convenio, para estos supuestos el único criterio de la antigüedad en la empresa (en caso de igual antigüedad se procederá a un sorteo en asamblea donde estén presentes todos los afectados) y respetando en todo momento todo lo concerniente a la aplicación de la Ley Orgánica para la igualdad y la conciliación para la vida familiar.

En consecuencia se procederá a efectuar traslados de jornada de tarde a la mañana antes de incorporar nuevos efectivos.

Artículo 28.–REMUNERACIÓN.

La remuneración de cada trabajador/a estará constituida por 12 pagas mensuales, más dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, así como una paga de beneficios que se abonará en el mes de marzo y una paga de producción que se abonará en el mes de septiembre.

Artículo 28.bis.–PROGRESION SALARIAL.

Se entiende por progresión la mejora económica dentro de la misma categoría y/o función. Los tramos de progresión se detallan a continuación en el presente artículo.

Para la función de especialista se establecen dos niveles de progresión:

- Nivel 1 ó de entrada, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso con carácter indefinido, es decir, no será aplicable a las personas que sean contratadas mediante contratos de interinidad para cubrir situaciones de vacaciones, incapacidad temporal, ni a las personas que se contraten por contrato eventual por circunstancias de la producción. La cuantía anual bruta será de 21.936 € en 2019, y con los incrementos salariales pactados para 2020, 2021 y 2022.
- Nivel 2. Se adquirirá de manera automática al cumplirse un año de permanencia del trabajador o trabajadora en la empresa y nivel anterior.

Artículo 29.–INCREMENTO SALARIAL.

Se pactan los siguientes incrementos salariales para los diferentes años de vigencia del convenio.

- Año 2019: 1%
- Año 2020: 1,10%
- Año 2021: 2,95%
- Año 2022: 2,95%

En el supuesto que el IPC real fijado para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 sea superior a la subida salarial pactada en el párrafo anterior, se aplicara una revisión salarial consistente en abonar la diferencia entre: el IPC real menos medio punto y la subida salarial pactada en el párrafo anterior para los referidos años 2019, 2020, 2021 y 2022, con carácter retroactivos desde el 1 de enero de cada uno de los años.

La remuneración económica inicial para este año 2019 será la siguiente:

a) Salario mensual.

1) Salario base establecido para cada categoría en el anexo 1.

b) Complementos.

1) Plus de transporte.–Se establece un plus fijo de transporte para cada trabajador/a de 95,41 € que se verá incrementado en el mismo porcentaje que el pactado en el incremento salarial de cada año.

2) Plus de complemento de puesto.–Se establece para cada categoría un plus fijo en atención a las especiales características del puesto de trabajo, incluyendo toxicidad, penosidad y peligrosidad, según anexo 1.

3) Bonificación de horario de tarde.–Al trabajador/a que perciba dicho concepto se le abonará las cantidades mensuales establecidas en el anexo 1.

4) Antigüedad.–El módulo de antigüedad del año 2019 está fijado en 1065,83 €. La antigüedad se consolidará por trienio y estos se abonarán a razón del 4% del módulo mencionado.

El módulo de antigüedad se verá incrementado en el mismo porcentaje que el pactado en el incremento salarial de cada año.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del 1 de enero del año que cumpla si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el 1 de julio si es posterior.

c) Pagas extraordinarias.–Los días 15 de Julio y diciembre se abonarán íntegramente a cada trabajador/a, según categoría las cantidades recogidas en la tabla salarial, más la antigüedad del módulo salarial pactado, que se verán incrementadas en el mismo porcentaje que lo que corresponda a cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

En caso de coincidir en sábado o festivo, se abonará el día anterior.

c) Paga de beneficios.–El día 15 de marzo se abonarán íntegramente a cada trabajador/a, según categoría las cantidades recogidas en la tabla salarial, más la antigüedad del módulo salarial pactado, que se verá incrementada en el mismo porcentaje que lo acordado para cada uno de los años de vigencia el presente convenio.

En el caso de coincidir en sábado o festivo, se abonará el día anterior.

d) Paga de produción.–El día 15 de setembro se abonarán íntegramente a cada trabador/a, según categoría las cantidades recogidas en la tabla salarial, más la antigüedad del módulo salarial pactado, que se verá incrementada en el mismo porcentaje que lo acordado por cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

En el caso de coincidir en sábado o festivo, se abonará el día anterior.

Artículo 30. –COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones económicas aquí pactadas son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador/a le corresponden, formando parte de un todo indivisible y que, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Asimismo, las mejoras económicas aquí establecidas absorben o compensan las que pudieran establecerse en el futuro por cualquier disposición obligatoria, si éstas fueran menores a las pactadas.

Artículo 31. –COMISIÓN MIXTA.

Las partes firmantes acuerdan constituir una comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio.

La comisión mixta estará compuesta, de forma paritaria, por ocho miembros, cuatro de la representación de los trabajadores/as existente en cada momento y cuatro de la dirección de la empresa, de los cuales al menos un representante de cada parte deberá ser mujer.

La comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días como máximo.

Se podrá convocar a la comisión mixta por cualquiera de las partes que la integran.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos del convenio.
2. Celebración de conciliaciones previas preceptivas a la interposición de conflictos colectivos por la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio, como por las de modificaciones sustanciales que se pudieran plantear o por otros temas de cualquier otra índole de carácter colectivo.
3. Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
4. Otras funciones que se le asigne la normativa y en concreto el artículo 82.3 del ET.

Cada una de las partes podrá traer un asesor con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria, para validar los acuerdos alcanzados, deberá obtener mayoría simple de cada una de las partes.

Los acuerdos alcanzados por la comisión paritaria son vinculantes para ambas partes.

En el supuesto de discrepancias, los firmantes de este convenio acuerdan acogerse, en lo referente a conflictos individuales y colectivos, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje recogidos en el AGA.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional única

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan convocar a la comisión negociadora y reunirse en comisión mixta, siempre y cuando se diera el caso de que el convenio colectivo de Navantia-FERROL (B.O.E. 07-02-2019) sufriese modificaciones tales en su texto que afectara directamente al articulado del presente convenio colectivo en las partes que expresamente se encuentran vinculadas al primero.

Concretamente los artículos del presente convenio colectivo que podrían verse afectados por una posible modificación del convenio colectivo de Navantia-FERROL (B.O.E. 07-02-2019) serían los siguientes:

- Artículo 4
- Artículo 5
- Artículo 6
- Artículo 7
- Artículo 19
- Artículo 20

La relación anterior se establece con carácter expresamente limitativo pues las partes negociadoras han querido expresamente que lo dispuesto en los artículos referidos sea fiel reflejo de lo establecido para las mismas materias en el convenio colectivo de Navantia-FERROL (B.O.E. 07-02-2019)

Por tanto, siempre y cuando durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjera alguna modificación convenio colectivo de Navantia-FERROL (B.O.E. 07-02-2019) que afectara a los artículos anteriormente relacionados, las partes negociadoras se compelen a convocar a la comisión mixta negociadora a fin de proceder a la adaptación y redacción del texto afectado, así como a su posterior remisión para su publicación, de los apartados que hubieren resultado afectados y en consecuencia modificados, de acuerdo con los términos aquí recogidos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria única.—Las partes acuerdan expresamente que del incremento y/o atrasos que correspondan percibir como consecuencia del incremento pactado para el año 2019 deberá descontarse el importe percibido, con carácter general, en la nómina de julio de 2019 bajo el concepto de “A CUENTA CONVENIO”. Así pues, todos los trabajadores que percibieron cantidades como concepto de “a cuenta de convenio” en la nómina del mes de julio de 2019 y sucesivas, verán detraídas las cantidades percibidas del incremento y/o atrasos correspondientes a 2019.

USTG

ANEXO 1
TABLA SALARIAL

NIVEL I O ENTRADA	2020	2021	2022
SALARIO BASE	1250,00 €	1286,88 €	1324,84 €
PLUS TRANSPORTE	95,41 €	98,22 €	101,12 €
BONIFICACION HORARIO TARDE	87,70 €	90,29 €	92,95 €
MODULO ANTIGÜEDAD	1300,00 €	1338,35 €	1377,83 €
COMPLEMENTO DE PUESTO	87,21 €	89,78 €	92,43 €
PAGA EXTRA VERANO	1200,00 €	1235,40 €	1271,84 €
PAGA EXTRA NAVIDAD	1200,00 €	1235,40 €	1271,84 €
PAGA EXTRA BENEFICIOS	1200,00 €	1235,40 €	1271,84 €
PAGA DE PRODUCCION	1200,00 €	1235,40 €	1271,84 €

ESPECIALISTA (GRUPO IV)	2019 (1%)	2020 (1,10%)	2021 (2,95%)	2022 (2,95%)
SALARIO BASE	1617,50 €	1635,29 €	1683,53 €	1733,19 €
PLUS TRANSPORTE	95,41 €	96,46 €	99,31 €	102,24 €
BONIFICACION HORARIO TARDE	87,70 €	88,66 €	91,28 €	96,97 €
MODULO ANTIGÜEDAD	1065,83 €	1077,55 €	1109,34 €	1142,07 €
COMPLEMENTO DE PUESTO	87,21 €	88,17 €	90,77 €	93,45 €
PAGA EXTRA VERANO	1305,74 €	1320,10 €	1359,04 €	1399,14 €
PAGA EXTRA NAVIDAD	1305,74 €	1320,10 €	1359,04 €	1399,14 €
PAGA EXTRA BENEFICIOS	1288,12 €	1302,29 €	1340,71 €	1380,26 €
PAGA DE PRODUCCION	1288,12 €	1302,29 €	1340,71 €	1380,26 €

ENCARGADO (GRUPO III)	2019 (1%)	2020 (1,10%)	2021 (2,95%)	2022 (2,95%)
SALARIO BASE	2016,54 €	2038,72 €	2098,86 €	2160,78 €
PLUS TRANSPORTE	95,41 €	96,46 €	99,31 €	102,24 €
BONIFICACION HORARIO TARDE	101,46 €	102,58 €	105,61 €	108,72 €
MODULO ANTIGÜEDAD	1065,83 €	1077,55 €	1109,34 €	1142,07 €
COMPLEMENTO DE PUESTO	107,18 €	108,36 €	111,56 €	114,85 €
PAGA EXTRA VERANO	1627,95 €	1645,86 €	1694,41 €	1744,39 €
PAGA EXTRA NAVIDAD	1627,95 €	1645,86 €	1694,41 €	1744,39 €
PAGA EXTRA BENEFICIOS	1610,24 €	1627,95 €	1675,97 €	1725,42 €
PAGA DE PRODUCCION	1610,24 €	1627,95 €	1675,97 €	1725,42 €

En Ferrol, a 28 de enero de 2020.

2020/3030