

## 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 X convenio colectivo da empresa Mantencimentos Integrales de Ferrol, S.L. (MAINFER), no centro de traballo de Navantia en Ferrol*

Logo de constituírse a comisión negociadora do X convenio colectivo da empresa “MANTENIMIENTOS INTEGRALES DE FERROL, S.L.” (MAINFER) no centro de traballo de Navantia en Ferrol (A Coruña) (código de convenio número 15003581012002), subscribíase con data 9 de outubro de 2019 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscripción e publicación coa mesma data.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 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 de Economía, Emprego e Industria da Coruña é competente para resolver a inscripción do X convenio colectivo da empresa “MANTENIMIENTOS INTEGRALES DE FERROL, S.L.” (MAINFER) no centro de traballo de Navantia en Ferrol (A Coruña) 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, do 25 de xaneiro de 2018).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscripción do X convenio colectivo da empresa “MANTENIMIENTOS INTEGRALES DE FERROL, S.L.” (MAINFER) no centro de traballo de Navantia en Ferrol (A Coruña) no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do X convenio colectivo da empresa “MANTENIMIENTOS INTEGRALES DE FERROL, S.L.” (MAINFER) no centro de traballo de Navantia en Ferrol (A Coruña) ó Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 11 de outubro de 2019.

O xefe territorial de economía, emprego e industria

Isidoro Martínez Arca

### X CONVENIO COLECTIVO DE MANTENIMIENTOS INTEGRALES DE FERROL, S.L.

#### ART. 1.-OBJETO DEL CONVENIO.

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones económicas y sociales entre la empresa Mantencimentos Integrales de Ferrol, S.L. (en adelante Mainfer) y los trabajadores de la misma.

Son partes firmantes del mismo, por un lado, la dirección de la empresa Mainfer, S.L., y por otro, el delegado de personal.

#### ART. 2.-ÁMBITO FUNCIONAL.

La actividad de la empresa es la limpieza y el mantenimiento de instalaciones industriales y similares en buques e industrias.

El centro de trabajo es la factoría de Navantia en Ferrol (A Coruña).

**ART. 3.-ÁMBITO PERSONAL.**

En el ámbito personal se incluye a la totalidad del personal de la empresa MAINFER, S.L. que presta sus servicios en el centro de trabajo de la empresa NAVANTIA, S.A., factoría Ferrol.

Este convenio será aplicable al personal que durante la vigencia del mismo tenga firmado o firme un contrato de trabajo con la empresa en cualquiera de las modalidades vigentes.

**ART. 4.-ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente convenio entrará en vigor con efectos desde 1 de enero de 2019, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019.

**ART. 5.-DENUNCIA Y REVISIÓN.**

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte por escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios que se proponen por la parte denunciante para el nuevo convenio colectivo que se pretenda negociar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalizada la vigencia natural y una vez denunciado, el convenio se prorrogará anualmente hasta que se alcance un acuerdo de convenio que lo sustituya.

**ART. 6.-GARANTÍAS PERSONALES.**

1) Se respetarán, a título individual, las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

2) En el supuesto de que MAINFER cese parcial o totalmente en su actividad en Navantia, factoría Ferrol, 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 con Navantia - Factoría Ferrol, con todos los derechos y obligaciones que en ese momento tengan los/as trabajadores/as, incluida la antigüedad a todos los efectos. Esta obligación está recogida y redactada en los acuerdos firmados el 21 de septiembre de 1.999 entre representantes de la empresa Nacional Bazán y representantes del Comité.

3) Para ello MAINFER desde que tenga conocimiento de su cese notificará a la empresa entrante, a Navantia - Factoría Ferrol y a los/as trabajadores/as afectados/as esta circunstancia, acompañando a la comunicación que efectúe a la empresa entrante y a Navantia - Factoría Ferrol una relación de personal en la que se especifique nombre y apellidos del personal, dirección, número de afiliación a la Seguridad Social, categoría, jornada, horario, modalidad de contratación y a la que se acompañará copia de recibos de salarios y de documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.

4) **Adscripción y subrogación.**—A los efectos de subrogación o adscripción del personal, se aplicará en toda su extensión el art. 33 del vigente convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de A Coruña, actualmente vigente, publicado no BOP de 11/04/2013.

**ART. 7.-CALENDARIO LABORAL.**

La jornada anual de trabajo será de 1.675,35 horas para el año 2019, y su distribución en jornadas se hará de forma idéntica a la que lleva a cabo Navantia - Factoría Ferrol para su personal, según lo establecido en el artículo 14 del I convenio colectivo intercentros de la empresa Navantia, S.A., S.M.E., publicado en el BOE de 7/02/2019.

Se respetan los actuales horarios establecidos anteriormente a este acuerdo para el conjunto del personal.

Las vacaciones anuales tendrán idéntica duración y reparto que las que tenga el personal obrero de la empresa Navantia - Factoría Ferrol. Por el ejercicio del disfrute de las mismas (interrupción en caso de rebaje, etc.), se atenderá a lo dispuesto en la empresa Navantia - Factoría Ferrol.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, y se abonarán a razón del salario real que percibe cada trabajador/a.

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

Por lo que se refiere a las fiestas anuales, se atenderá a lo dispuesto en el I convenio colectivo intercentros de la empresa Navantia, S.A., S.M.E., publicado en el BOE de 7/02/2019.

Así, el calendario laboral de Navantia-Ferrol contempla, para el año 2019, lo siguiente:

- Vacaciones: 25 días laborables.

- Festivos: 17 días.
- Libre disposición: 3 días (se pedirán previamente al mando, con 3 días de antelación).

#### ART. 8.-CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Los trabajadores que presten servicio en esta empresa serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen, estableciéndose las siguientes:

- Encargado
- Técnico de Prevención
- Conductor
- Especialista
- Auxiliar administrativo

#### ART. 9.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Se atenderá a lo dispuesto en el I convenio colectivo intercentros de la empresa Navantia, S.A., S.M.E., publicado en el BOE de 7/02/2019.

El/La trabajador/a, avisando con la máxima antelación posible, o si esto no fuera posible, justificándolo a posteriori, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir su salario real, por las siguientes causas:

- 1) Cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja o hijo/a. Tendrá la consideración de pareja la persona con la que se demuestre una convivencia cierta.
- 2) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padre, madre, nietos/as, hermanos/as y abuelos/as, tanto carnales como políticos/as, prorrogables por dos días más si los mencionados fallecimientos ocurren fuera de la provincia.
- 3) Un día laborable en caso de fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y primos/as, todos/as ellos/as carnales.
- 4) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja o hijo/a menor de 14 años, 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 hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos tanto carnales como políticos: cuatro días por desplazamiento fuera de la provincia.
- 6) Un día natural en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho de los hijos/as, hermanos/as, padre y/o madre, tanto carnales como políticos/as, 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 ceremonia, o cualquier otra de similar rango de otra religión.
- 8) Un día natural 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 la inscripción se produzca durante el período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.
- 10) Por el tiempo necesario para la asistencia a cursillos de la Seguridad Social de preparación para el parto.
- 11) Dos días por traslado de su domicilio habitual, debiendo disfrutarse de forma continuada coincidiendo el primero de ellos con el día que se expide el certificado de empadronamiento.
- 12) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- 13) Por nacimiento de un hijo/a, adopción o acogimiento, tres días laborables, prorrogable por el tiempo necesario en caso de gravedad a criterio de la dirección de la empresa. Además trece días de permiso o, veinte días en caso de familia numerosa retribuidos por la Seguridad Social, que se podrán disfrutar durante el periodo que dure la baja por maternidad o inmediatamente después de forma ininterrumpida y, después de acabar los días por licencia por convenio, ampliables dos días más en caso de parto múltiple por cada hijo, a partir del segundo. Este permiso se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial en un mínimo de un 50%.

En las situaciones indicadas en los puntos 1, 2, 4, 5, 7, 10 y 11, se abonará, además del sueldo, la antigüedad y el incentivo correspondiente.

#### **ART. 10.-REDUCCIÓN DE JORNADA.**

##### **REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES**

a) Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho diario por su acumulación de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo o equivalente a media jornada. La duración del mismo dependerá del período que reste desde la fecha de reincorporación de la madre o del padre (en el caso que sea este el que lo disfrute) del permiso de maternidad/paternidad, hasta la fecha en que el hijo o hija cumpla nueve meses. El disfrute de esta licencia retribuida se ejercitará en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad o vacaciones en su caso, y sin solución de continuidad con respecto a la misma. Para acogerse a esta opción (lactancia acumulada), el trabajador o trabajadora deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista de su inicio. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

b) Reducción de jornada por guarda legal de menores y otros supuestos:

En la aplicación del artículo 37.6 del E.T. quien por guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho quienes necesite encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los párrafos anteriores corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del E.T.

Las indemnizaciones que correspondan por extinción de contrato de trabajo, incluidos los supuestos de despido, será la que le correspondería al trabajador o trabajadora a jornada completa que tuviera una reducción por los siguientes motivos: nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; guarda legal de cuidado de familiares; para hacer efectivo la protección o el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género; o por el disfrute a tiempo parcial de la suspensión por maternidad/paternidad.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras maneras de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

#### **ART. 11.-EXCEDENCIAS.**

##### **1) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, aunque estos sean provisionales contados desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Dicha excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o 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. De todas maneras, la excedencia contemplada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniese disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con la ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## **2) EXCEDENCIA FORZOSA**

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

## **3) EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años; no se computará el tiempo que dure la situación para ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la finalización de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

## **ART. 12.-PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

Por razones de estudios, debidamente acreditadas, y siempre que se tenga que emplear en ellos todo el día, se concederá permiso no retribuido durante el periodo lectivo. Asistiendo al trabajo de manera habitual y teniendo que acudir a exámenes, tanto parciales como finales o prácticos, se concederá permiso retribuido durante el tiempo necesario para efectuar los mismos, condicionado a la correspondiente justificación.

## **ART. 13.-PERSONAL ACCIDENTADO.**

Al personal accidentado, la empresa le abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este convenio. Los reconocimientos que fuese pertinente efectuar, se realizarán, si el/la trabajador/a así lo desea, dentro de la localidad.

## **ART. 14.-PERSONAL HOSPITALIZADO.**

Al personal hospitalizado, y mientras dure esta situación, la empresa le abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este convenio.

## **ART. 15.-PERSONAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN.**

Al personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, la empresa le abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social de hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este convenio. Los reconocimientos que fuese pertinente efectuar, se realizarán, si el/la trabajador/a así lo desea, dentro de la localidad.

**ART. 16.-HORAS SINDICALES.**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º. Hasta cien trabajadores, quince horas/mes
- 2.º. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas/mes
- 3.º. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas/mes
- 4.º. de quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas/mes
- 5.º. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas/mes

**ART. 17.-DELEGADO/A DE SEGURIDAD E HIGIENE.**

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 delegados de Prevención.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 delegados de Prevención.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 delegados de Prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 delegados de Prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

**ART. 18.-RECONOCIMIENTO MÉDICO.**

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, teniendo conocimiento del mismo, en primer lugar el/la interesado/a y el/la delegado/a de Seguridad e Higiene. Dicho reconocimiento se efectuará en horas de trabajo, siendo estas retribuidas.

**ART. 19.-ROPA DE TRABAJO.**

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

- Dos pares de botas.
- Dos ropas de faena, que comprende dos pantalones, dos chaquetas y 2 polos o camisas.
- Dos toallas de lavabo.
- Dos toallas de baño.
- 8 unidades de gel
- Un chaquetón impermeable (esta prenda se entregará cada dos años).
- Ropa necesaria para el desarrollo de tareas específicas (botas de agua, ropa de aguas, buzos de papel, etc. Estas prendas se entregarán siempre que sea necesario).

**ART. 20.-HORAS EXTRAORDINARIAS.**

El tope de horas extraordinarias 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.

**ART. 21.-PÓLIZA DE SEGUROS.**

La empresa concertará una póliza de seguros colectiva de una cuantía de 18.030,36 € por cada trabajador/a en caso de muerte o invalidez total o absoluta, todo ello por accidente laboral. Asimismo, la empresa concertará una Póliza de Seguro de Vida 6.611,13 € por trabajador/a por riesgos naturales.

**ART. 22.-ASAMBLEAS.**

La empresa autorizará la celebración de asambleas 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.

**ART. 23.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Se atenderá a lo dispuesto en el I convenio colectivo intercentros de la empresa Navantia, S.A., S.M.E., publicado en el BOE de 7/02/2019.

**23.1.-Facultad sancionadora:**

Los/Las trabajadores/as sólo podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa conforme a lo dispuesto en las presentes normas.

El ejercicio de esta facultad se realizará a través de la dirección de la empresa y comprende el conocimiento y, en su caso, la sanción del incumplimiento laboral y contractual de el/la trabajador/a, de acuerdo con la valoración de las faltas previstas en dichas normas.

**23.2.-Faltas:**

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en las disposiciones laborales y, en particular, las que figuran en el presente convenio.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

**• Faltas leves:**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificación, en un período de 30 días naturales.
- b) Fichar o firmar por otro trabajador a la entrada o salida del trabajo. Si dicha conducta tuviera como finalidad simular la presencia de un/a trabajador/a ausente se considerará falta grave y se sancionará tanto a el/la trabajador/a que suplantó como a el/la suplantado/a
- c) El retraso injustificado en la incorporación a los procesos productivos, dentro de la jornada laboral, así como el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve espacio de tiempo.  
Si como consecuencia de alguna de estas conductas se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente de trabajo, esta falta se considerará grave o muy grave en atención a sus circunstancias.
- d) No notificar con carácter previo o, si resultase imposible, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo.
- e) Pequeños descuidos en la conservación de los locales, herramientas, materiales o documentos de los servicios, siempre que no originen consecuencias perjudiciales para la empresa.
- f) La incorrección en el trato con el público, compañeros/as, subordinados/as o superiores, dentro de la jornada laboral, siempre que la conducta no origine consecuencias perjudiciales para la empresa.
- g) La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la empresa.
- h) No usar la ropa de trabajo cuando su uso sea obligatorio.
- i) No avisar a el/la responsable inmediato/a de los defectos del material y de la necesidad de elementos para garantizar la inmediata continuación del trabajo, siempre que de dicha conducta no se deriven perjuicios para la empresa.
- j) No comunicar al Departamento correspondiente del Centro de Trabajo, dentro de los cinco días laborales siguientes, los cambios de domicilio.
- k) El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de el/la trabajador/a o de sus compañeros/as de trabajo.

l) Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que, sin afectar al normal funcionamiento de la empresa, implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de lógica observancia.

Si como consecuencia de una falta calificada como leve se ocasionase algún perjuicio económico o que afecte al prestigio social de la empresa, de los/as compañeros/as o de terceros, dicha falta, en atención a sus circunstancias, podrá ser considerada como grave.

• **Faltas graves:**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de 30 días naturales.

a) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causase un grave perjuicio para la empresa, podría ser considerada como falta muy grave.

c) No someterse al control de asistencia establecido por la empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

d) No presentar parte de baja médica oficial o partes de confirmación de baja, dentro de los plazos legales establecidos.

e) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar de el/la trabajador/a que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc. La falsedad en estos datos se considerará falta muy grave.

f) La participación en discusiones o riñas en los centros de trabajo que produzcan notorio escándalo, así como la participación en juegos dentro de la jornada de trabajo.

g) La desobediencia a los/as superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como la negativa a cumplimentar las hojas de trabajo, control de asistencia o documentos análogos. Si de estas conductas se derivase perjuicio notorio para la empresa podrán ser consideradas como faltas muy graves.

h) La negligencia o descuido inexcusable en el servicio que pudiese afectar a la buena marcha del trabajo.

i) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a o para sus compañeros/as, o riesgo de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

j) El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para su salud o integridad física o la de sus compañeros/as de trabajo.

k) La realización, sin autorización, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo o el uso de máquinas, herramientas y material de la empresa aún fuera de las horas de trabajo.

l) La permuta de turno, equipo o puesto de trabajo sin autorización.

m) El quebranto o violación de secretos o información de obligada reserva sin que se produzca grave perjuicio para la empresa.

n) La solicitud y ejercicio de una licencia o permiso alegando causas inexistentes o su utilización con fines distintos al solicitado.

o) Sacar materiales o herramientas de los centros de trabajo sin autorización.

p) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un plazo de 30 días y siempre que mediase sanción que no sea la de amonestación verbal.

q) Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio a el/la trabajador/a, a la empresa o a terceros.

• **Faltas muy graves:**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo período.

c) El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando de dicha conducta se derive un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de el/la trabajador/a o de sus compañeros/as de trabajo.

d) El acoso sexual mediante agresiones verbales o físicas de tal carácter dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.



e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o el robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar donde se desplazase por cuenta de la misma.

f) El robo, estafa, malversación o cualquier otra clase de delito de análoga naturaleza, cometido fuera de la empresa, que pueda implicar para esta desconfianza para el autor, una vez producida sentencia que será el inicio del cómputo en la prescripción.

g) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en situación de baja médica por esos motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena incompatibles con su situación de baja.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como las conductas dirigidas a pretender que un accidente no laboral sea calificado como laboral o in itinere.

h) La embriaguez habitual durante el trabajo o el consumo o introducción en los centros de trabajo de drogas, estupefacientes y la permanencia en el mismo en estado de intoxicación producido por dichas sustancias.

i) La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, y la revelación de datos de reserva o sigilo obligados, que fueran expresamente considerados como tales por la empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a los/las subordinados/as, compañeros/as, superiores o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.

A estos efectos se considerará abuso de autoridad aquella conducta en la que un/a superior tome una decisión arbitraria con infracción manifiesta de un precepto legal o de las normas de procedimiento interno, de donde se derive un notorio perjuicio material o moral para el/la trabajador/a.

k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten gravemente a los resultados económicos de la empresa o menoscaben gravemente su prestigio empresarial.

l) Aceptar remuneraciones, comisiones o ventajas de clientes, suministradores o terceros por cumplimiento de un servicio de la empresa.

m) La provocación voluntaria de daños a propiedades de la empresa o de otros/as trabajadores/as.

n) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.

o) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un bimestre y fuesen sancionadas.

p) Cualquiera otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

### **23.3.-Sanciones y prescripción.**

#### **Sanciones:**

Las sanciones que podrán imponerse por la empresa, en los términos estipulados en el presente convenio, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

#### **Prescripción:**

Además de los mecanismos implícitos de prescripción previstos en la propia graduación de las faltas, estas prescribirán y no podrán ser de referencia a ningún efecto: las leves a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días de producirse.

### 23.4.-Controles y garantías en la aplicación de las sanciones.

La aplicación de las sanciones (excepto en los supuestos de faltas leves en los que bastará con la comunicación escrita a el/la trabajador/a, en la que se reseñan la fecha y los hechos determinantes de la sanción), requerirá los siguientes trámites:

- **Procedimiento general:**

- a) Comunicación escrita a el/la trabajador/a del inicio del expediente, con su correspondiente pliego de cargos.
- b) Plazo de cinco días para que este/a formule un escrito de descargo y aporte las pruebas que estime oportuno.
- c) Finalizado este plazo, la Dirección de la empresa tendrá siete días para la imposición de la sanción.
- d) El procedimiento terminará con la comunicación por escrito a el/la trabajador/a del resultado del expediente y, en su caso, de la sanción que se le impuso.
- e) La empresa dará cuenta a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.
- f) La calificación de faltas graves o muy graves por acumulación de sanciones de inferior calificación sólo tendrá efecto si constatan fidedignamente las sanciones previas y estas no hubieran prescrito.

- **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.

- **Delegados/as sindicales:**

Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de tres días a la sección sindical a la que pertenezcan para que conozca el expediente y alegue lo que tenga por conveniente.

- **Trabajadores/as afiliados/as a un sindicato:**

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

### ART. 24.-AYUDAS A MINUSVÁLIDOS/AS.

Por cada hijo/a, cónyuge o pareja disminuida que tenga reconocida la mencionada minusvalía por el IMSERSO (u organismo que asuma sus competencias), la empresa concederá una ayuda cuya cuantía será de 94,24 €.

### ART. 25.-FALLECIMIENTO.

Se garantizará el ingreso en la empresa de un/a hijo/a o cónyuge del fallecido en accidente, estudiando los casos que se produzcan conjuntamente con el Comité, siempre y cuando la empresa tenga la autorización para cubrir dicha plaza. La persona a cubrir esta plaza deberá reunir las condiciones idóneas para desarrollar satisfactoriamente el trabajo, estando ambas partes de acuerdo, Comité y Dirección.

### ART. 26.-OBSEQUIO DE NAVIDAD.

El contenido del mismo será el equivalente al que disfrutaban los productores de la empresa Navantia - Factoría Ferrol, para el año 2019 el importe es de 73,25 €.

### ART. 27.-REMUNERACIÓN.

La remuneración de cada trabajador/a está constituida por 12 pagas mensuales más 2 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.

#### **Incremento salarial:**

Para el año 2019 se incrementarán las tablas salariales y demás conceptos retributivos recogidos en el convenio, resultantes del incremento anterior, en un 2%, a partir del 1 de enero de 2019.

#### **a) Sueldo mensual:**

El sueldo mensual comprende los conceptos de salario base y transporte. La remuneración que percibirá el personal afectado por el presente convenio colectivo por estos conceptos es la que se recoge en las tablas salariales del anexo I.

**b) Complementos:**

Esta remuneración comprende los siguientes conceptos:

**BONIFICACIÓN DE TURNOS**

A el/la trabajador/a que perciba dicho concepto se le abonará la cantidad de 83,83 € para el 2019.

**JORNADA NOCTURNA**

Quando por circunstancias técnicas, organizativas o de producción, el trabajador realice su jornada en horario de noche (de 22.00 a 5.39 horas), se le abonará el 25% de salario base por día.

**PLUS POR TRABAJOS TÓXICOS Y PENOSOS**

Quando el/la trabajador/a realice trabajos a bordo o en aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad o toxicidad percibirán la cantidad que se establece en las tablas salariales del anexo I.

**PRUEBAS DE MAR**

A todo el personal que esté embarcado se le abonará por todas las horas que permanezcan las siguientes cantidades:

19,65 €/día si las pruebas de mar se realizan en jornada ordinaria.

2,93 €/hora en prolongación de jornada

Deterioro de comida: a cada trabajador que participe en pruebas de mar, se le abonará la cantidad de 9,32 € diarios, por cada comida que se realice por motivo de dichas pruebas.

**ANTIGÜEDAD**

El módulo de antigüedad para 2019 está fijado en 1.018,21 €. La antigüedad se consolidará por trienios, y estos se abonarán a razón del 4% del módulo mencionado.

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 dos pagas extraordinarias, más la antigüedad del módulo salarial pactado. La cuantía económica de dichas pagas se recoge en las tablas salariales del anexo I. En caso de coincidir en sábado o festivo, se abonarán el día anterior.

**d) Paga de beneficios:**

El día 15 de marzo se abonará íntegramente a cada trabajador/a una paga de beneficios, más la antigüedad del módulo salarial pactado. La cuantía económica de dicha paga se recoge en las tablas salariales del anexo I. En caso de coincidir en sábado o festivo, se abonará el día anterior.

**e) Paga de producción:**

El día 15 de Septiembre se abonará íntegramente a cada trabajador/a una paga de producción más la antigüedad del módulo salarial pactado. La cuantía económica de dicha paga se recoge en las tablas salariales del anexo I. En caso de coincidir en sábado o festivo, se abonará el día anterior.

**f) Horas extras:**

La cuantía de las horas extras será la siguiente:

– Días laborables (lunes a viernes): 11,22 €/hora.

– Sábados, domingos, festivos: 13,26 €/hora.

**ART. 28.-CRÉDITO.**

En caso de necesidad y previa justificación, la empresa concederá un préstamo, sin intereses, acordando con el/la trabajador/a el período de descuento. Todo trabajador que solicite dicho crédito, lo hará antes del día 25 de cada mes, con objeto de que en caso de que le sea concedido, coincida con el pago del anticipo.

**ART. 29.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las condiciones aquí pactadas son, en conjunto, más favorables que las mínimas legales que a el/la trabajador/a le corresponden, formando un todo indivisible y que, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente. Asimismo, las mejoras económicas aquí establecidas absorben o compensan las que pudiesen establecerse en el futuro por cualquier disposición obligatoria, si estas fuesen menores a las pactadas.

**ART. 30.-COMISIÓN PARITARIA.**

Se establece la constitución de una Comisión Paritaria, formada por la representación de los/as trabajadores/as existente en cada momento y la Dirección de la empresa, como órgano de interpretación, vigilancia, aplicación y cumplimiento del convenio colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria por escrito de cualquiera de las partes, con inclusión de los puntos a tratar en el orden del día, y dispondrá de un plazo de 20 días desde la fecha de celebración de la reunión, para dar respuesta a los asuntos planteados en la misma. De no haber acuerdo, las dos partes se someterán a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).

Tanto en la negociación como en la interpretación de este convenio y sucesivos, la parte social podrá solicitar la ayuda de asesores, sean o no de la empresa, la cual será reconocida como parte integrante de la Comisión Paritaria.

**ART. 31.-INAPLICACIÓN CONDICIONES TRABAJO.**

Si la empresa pretendiera acogerse a la no aplicación de las condiciones de trabajo prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá seguir los trámites previstos en dicho artículo, y si en el preceptivo período de consultas no se alcanzase ningún acuerdo, las partes se someterán a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).

Ferrol, a 4 de julio de 2019.

POR LA EMPRESA

POR LA PARTE SOCIAL

ANEXO I

**TABLAS SALARIALES**

Conceptos	Año 2018	Año 2019
Salario base	1.515,57 €	1.545,88 €
Plus por trabajos tóxicos y penosos	80,91 €	82,52 €
Plus de transporte	98,32 €	100,28 €
Antigüedad (1 trienio)	39,93 €	40,72 €
Paga extraordinaria julio	1.223,38 €	1.247,84 €
Paga extraordinaria diciembre	1.223,38 €	1.247,84 €
Paga de beneficios	1.195,39 €	1.219,29 €
Paga de producción	1.195,39 €	1.219,29 €

**TABLAS SALARIALES POR CATEGORÍAS**

2019	Salario base	Plus tóxico y penoso	Plus de transporte	Complemento puesto trabajo	Plus de asistencia
Encargado	1.545,88 €	82,52 €	100,28 €		
Técnico de Prevención	1.545,88 €	82,52 €	100,28 €		
Conductor	1.545,88 €	82,52 €	100,28 €	64,01 €	
Especialista	1.545,88 €	82,52 €	100,28 €		
Auxiliar administrativo	1.346,71 €				87,74 €

2019/8227