

Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIONES NAVALES P. FREIRE S.A*

*Código de Convenio número 36000412011982*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa CONSTRUC.NAVALES P.FREIRE S.A., para o período 2021-2022, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa elixido, que pertence ás candidaturas da Centrais sindicais CCOO,CIG e UGT, en data 16 de marzo do 2021

*Primeiro.-* Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 25 de marzo do 2021.

*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 Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde 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,

*A C O R D A:*

*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.

Vigo, 06/06/2021.—A Xefa Territorial



**CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2021-2022**  
**CONSTRUCCIONES NAVALES P. FREIRE, S.A.***PREÁMBULO*

El pasado día 31 de diciembre de 2020 ha finalizado la vigencia del Convenio Colectivo de la empresa CONSTRUCCIONES NAVALES P. FREIRE S.A., y las partes legitimadas han iniciado las consultas para alcanzar acuerdos para la firma de un nuevo convenio, con vigencia para los próximos dos años, es decir, desde el 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2022.

En el nuevo convenio pactado para los próximos dos años se han tenido en cuenta, a la hora de fijar los derechos y deberes de los trabajadores afectados por el mismo, el contexto actual de lucha contra la pandemia global COVID 19, el Estado de Alarma decretado por el Gobierno de España al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-COV-2 y las restricciones perimetrales reguladas por los gobiernos locales y autonómicos que afectan negativamente a la normalidad laboral, así como a los procesos productivos en general. Asimismo, se han tenido en cuenta razones objetivas relacionadas con el mercado o sector de la construcción naval que se ve afectado por el citado contexto COVID 19 y la grave crisis económica a nivel mundial que lleva aparejada, y que, a la postre, son la base de las modificaciones postuladas en el presente convenio, y que las partes negociadoras han tenido presente en todo momento para posteriormente ser plasmadas en el convenio que se aprueba para el periodo 2021 a 2022.

Todas estas razones son las que llevan a la aprobación con fecha 16 de marzo de 2021 del nuevo convenio colectivo de la empresa Construcciones Navales P. Freire SA para el periodo 2021-2022, y que se desarrolla a continuación del presente preámbulo.

**CONVENIO PARA LA EMPRESA “CONSTRUCCIONES NAVALES P. FREIRE, S.A.”***CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.*

El ámbito del presente Convenio será el de la Empresa “CONSTRUCCIONES NAVALES P. FREIRE, S.A.”, y afectará a sus factorías de Vigo y por extensión a cualquier lugar donde el Personal de la Empresa, realice sus servicios a la misma.

*ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL*

El Convenio será de aplicación a la totalidad del Personal de la Empresa sujeto a la Legislación Laboral, que preste sus servicios durante su vigencia y con la exclusión del Personal a que hacen referencia los Artículos 2. 1º A, y 1.3 C, del R.D.2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

**ARTÍCULO 3º.- VIGENCIA Y DURACIÓN**

Las normas estipuladas en el presente Convenio, salvo las excepciones previstas en el mismo, tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2021. El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022.

**ARTÍCULO 4º.- PRÓRROGA**

Sin perjuicio de la comunicación que al efecto y por escrito deba cursar cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente en el plazo de un mes antes de la finalización de su vigencia.

Una vez concluida la duración pactada, se mantendrá en vigor todo el contenido normativo del Convenio, hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo.

**ARTÍCULO 5º.- APLICACIÓN DEL CONVENIO / COMISIÓN PARITARIA**

Las condiciones pactadas sustituyen en su totalidad a las que anteriormente rigieron por imperativos legales, jurisprudenciales, contenciosos o administrativos, Convenios Sindicales, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres comarcales, regionales o de la propia industria o por cualquier otra causa

**APLICACIÓN DEL CONVENIO (COMISIÓN PARITARIA).**-Todas las dudas y diferencias que puedan surgir durante el período de duración del Convenio, en cuanto a la interpretación y aplicación del mismo, serán canalizadas a través de la Dirección y del Comité de Empresa, mediante una Comisión Paritaria, en cuyo seno serán estudiadas y propuestas las soluciones y decisiones que cada caso o situación requieran; todo ello sin perjuicio de la facultad de cada una de las partes de requerir la intervención de la Autoridad Laboral competente y a las acciones que la Ley otorga para acudir a la vía jurisdiccional y Administrativa.

La Comisión Paritaria estará compuesta por Tres Vocales nombrados por la Dirección y otros Tres en representación de los trabajadores designados por el Comité de Empresa, de entre los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora; así como sus respectivos suplentes de cada representación. A efectos de notificación y comunicación se establece como razón el domicilio social de la empresa situado en Avda. Beiramar Nº 18, 36.208 Vigo.

Las partes, una vez convocadas, se reunirán obligatoriamente en el plazo de tres días y los Acuerdos o Resoluciones adoptados por mayoría de ambas representaciones tendrán carácter vinculante para las mismas.

Se elaborará un Manual Interno de procedimiento y otras competencias de dicha Comisión.

En los supuestos previstos en los artículos 82.3 del ET, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo entre las partes, así como en los supuestos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo y las posibles discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria, a que se refieren el artículo 85.3.c) y 85.3.e) del ET, se remitirán a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2/2015, de 23 de octubre.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

A los efectos previstos en el párrafo anterior, y para el supuesto de discrepancias en el ámbito de la Comisión Paritaria, se recurrirá a los procedimientos de solución de conflictos colectivos contemplados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA). De no obtenerse un acuerdo sobre la discrepancia surgida, se acudirá a los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015, de 18 de junio, por el que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento.

## CAPÍTULO II

### II.1.- CONDICIONES DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 6º.- ORGANIZACIÓN

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Los métodos, normas y procedimientos de trabajo que se estimen como más adecuados, serán establecidos por los departamentos técnicos competentes en cada caso y dados a conocer al Comité de Empresa, que podrá ser oído antes de su aplicación, siempre que entrañen cambios sustanciales sobre los procedimientos, normas o métodos establecidos. Asimismo, se podrán tener en cuenta las sugerencias del Comité de Empresa en temas organizativos.

En caso de discrepancia del Comité de Empresa, debidamente formulada, se convocará a la Comisión Paritaria y, de persistir el desacuerdo, se aplicarán las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia (R.D. 2/2015, de 23 de octubre).

#### SISTEMA DE CLASIFICACIÓN:

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado GRUPO PROFESIONAL y a una determinada, DIVISION FUNCIONAL. La conjunción de ambos establecerá la clasificación salarial y organizativa de cada trabajador/a.

#### CRITERIOS GENERALES:

Esta clasificación profesional se ha realizado adaptándose a los criterios establecidos en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal firmado por CONFEMETAL, FI-CC.OO. MCA. UGT el 14 de diciembre de 2012 que entró en vigor el 1/1/2013 y actualizado al día de la fecha.

1. La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

3. Todos los trabajadores/as serán adscritos a un determinado Grupo Profesional y a una División Funcional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

4. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodan a reglas comunes para todos los trabajadores/as, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

#### *Técnicos:*

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Se encuadra en los grupos profesionales 1 y 2 (titulados), y a los grupos del 3 al 7 (no titulados).

#### *Empleados:*

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, almacén, vigilancia, telefonista, chofer, limpieza, organizativas y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico- contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

#### *Operarios:*

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectúan de forma que no exista discriminación.

6. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

#### *A. Conocimientos:*

Factor para cuya valoración debe tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

#### *B. Iniciativa:*

Factor para cuya valoración debe tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*C. Autonomía:*

Factor para cuya valoración debe tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

*D. Responsabilidad:*

Factor para cuya valoración debe tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

*E. Mando:*

Factor que tiene en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

*F. Complejidad:*

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

**GRUPOS PROFESIONALES****GRUPO PROFESIONAL 1***Criterios Generales:*

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

La composición, asignación y retribuciones del personal adscrito a este grupo profesional, así como la promoción al mismo serán de exclusiva competencia de la empresa.

*Formación:*

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende las categorías profesionales establecidas en el cuadro de clasificación profesional que se adjunta.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*Tareas:*

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
4. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad.
5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
6. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la empresa.

*GRUPO PROFESIONAL 2**Criterios Generales:*

Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

*Formación:*

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados "Titulados superiores de entrada".

Comprende las categorías profesionales establecidas en el cuadro de clasificación profesional que se adjunta.

*Tareas:*

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando primeros auxilios, curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes y estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, etc.

### GRUPO PROFESIONAL 3

#### *Criterios Generales*

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

#### *Formación:*

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende las categorías establecidas en el cuadro de clasificación profesional que se adjunta clasificado por divisiones funcionales (técnicos, empleados y operarios).

#### *Tareas:*

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos.

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.





Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo Profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección y supervisión.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas o de organización de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión de Prevención de Riesgos Laborales definidas específicamente en la Ley de PRL de 31/95 de 8 de noviembre y su reglamento/s de desarrollo.

#### *GRUPO PROFESIONAL 4*

##### *Criterios Generales:*

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

##### *Formación:*

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Comprende las categorías profesionales establecidas en el cuadro de clasificación profesional que se adjunta.

*Tareas:*

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
4. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
5. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
6. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
7. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
8. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
9. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
10. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
11. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

14. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

### GRUPO PROFESIONAL 5

#### *Criterios Generales:*

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

#### *Formación:*

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las categorías profesionales establecidas en el cuadro de clasificación profesional que se adjunta.

#### *Tareas:*

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, instrumentación, montaje o soldadura, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

6. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
7. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
8. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
9. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
10. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
11. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajos sencillos del proceso productivo.
12. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
13. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
14. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
15. Realizar tareas o labores propias de almacén de rango inferior al almacenero principal y superior a las llevado a cabo por el almacenero.

### *GRUPO PROFESIONAL 6*

#### *Criterios Generales:*

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*Formación:*

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende las categorías profesionales establecidas en el cuadro de clasificación profesional que se adjunta.

*Tareas:*

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, instrumentación, montaje o soldadura, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas de control de accesos a edificios y locales.

4. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Telefonista y/o recepcionista.

5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

6. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

7. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

8. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

9. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

11. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

12. Tareas de transporte realizadas con elementos mecánicos.

13. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

14. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.

15. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

16. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).

17. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

### GRUPO PROFESIONAL 7

#### *Criterios Generales:*

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

#### *Formación:*

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende las categorías profesionales establecidas en el cuadro de clasificación profesional que se adjunta.

#### *Tareas:*

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. 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.

#### *ARTÍCULO 7º.- PRIORIDAD DE LA PLANTILLA*

Las vacantes y puestos de nueva creación se cubrirán con preferencia por el personal de Plantilla. Inspirándose en lo dicho anteriormente, la Empresa convocará concursos internos de ascenso para cubrir dichos puestos, basados en un sistema de carácter objetivo (concurso – oposición), tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias.

a) Titulación adecuada y valoración académica

b) Conocimiento del puesto de trabajo

c) Historial profesional

d) Haber desempeñado funciones de superior categoría profesional.

e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales, deberán ser adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Los trabajadores/as elegidos recibirán la formación necesaria.

La promoción de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen actividades de mando y organización, serán de libre designación y revocación por la Empresa.

#### *ARTÍCULO 8º.- MANDO SOBRE PLANTILLA*

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

El mando de cada sección tendrá prioridad sobre el resto de los mandos de la empresa para ejercer mando directo respecto del personal que corresponda a su sección o GFH.

### *II.2.- RENDIMIENTO EN EL TRABAJO*

#### *ARTÍCULO 9º.- SATURACIÓN DE JORNADA*

La obligación de prestar servicio durante la jornada laboral completa incluye que se acepta por parte del personal una saturación total durante la misma, incluso aceptando otros trabajos, siempre que no sean vejatorios y estén de acuerdo con las condiciones y capacidad del interesado, siendo informado previamente el Comité de Empresa. La obligación, en los casos de trabajos controlados o con incentivo, comprende el no producir paradas, aunque el rendimiento medio se mantenga por encima del normal.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

**ARTÍCULO 10º.- PRODUCTIVIDAD**

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continua mejora de la productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, puesto que constituye el fundamento básico de la competitividad tanto en el orden nacional como en lo que a exportaciones a los mercados internacionales se refiere, y en consecuencia, su permanente incremento es una condición esencial para la supervivencia y mejora de la Empresa. Dada su naturaleza dinámica, será el resultado de adecuar los medios de la Empresa, tanto a sus intereses como a la necesidad de desarrollo humano del personal (reducción de esfuerzos, evitación de accidentes, desarrollo profesional y personal, eliminación de tiempos muertos en desplazamientos, etc.) aplicándola a medida que los avances técnicos y humanos lo vayan aconsejando.

**ARTÍCULO 11º.- PRIMAS A LA PRODUCTIVIDAD**

La Empresa, se reserva la facultad de elección y aplicación en cada caso de la modalidad de incentivo que estime más conveniente, así como las variaciones de las ya establecidas, si cree que con ello se pueda mejorar las relaciones laborales y humanas.

Estas modalidades se adaptarán a las normas de los principios generales de Organización científica del trabajo.

Sin perjuicio de lo preceptuado anteriormente, las modalidades de incentivo hoy establecidas por la Empresa, son las siguientes:

- Prima directa por rendimiento individual.
- Prima directa por rendimiento de equipo.
- Prima indirecta.

**ARTÍCULO 12º.- INTERRUPCIONES EN EL TRABAJO**

Las paradas que se produzcan se registrarán por las disposiciones legales aplicables a esta materia.

**ARTÍCULO 13º.- COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD**

Esta Comisión tendrá como objeto el seguimiento y mejor control de las Primas a la productividad. En caso de discrepancia entre el Personal y la Empresa, se le reconoce la facultad de estar asistidos de los Técnicos de la Empresa que cada caso requiera.

Estará constituida del siguiente modo:

**PARTE SOCIAL:**

Un representante de cada sección, elegido por el Comité de Empresa, pertenezca o no a dicho Comité. Entre los componentes se elegirá al secretario de la Parte Social.





Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*PARTE ECONÓMICA:*

Nombrará los representantes que estime pertinentes.

Esta Comisión será informada sobre: Organización, Planificación de Productividad y Subcontratación de trabajos al exterior, en construcción nueva y reparación.

De los trabajos subcontratados dentro y fuera del Astillero la Comisión recibirá información sobre: el bloque o bloques que se van a subcontratar, nombre de la empresa contratista, fecha de comienzo y finalización del trabajo, y si se dispone, una evaluación final por escrito sobre el cumplimiento en las áreas de Prevención, Calidad, Administración, Relaciones Laborales y Medioambientales, así como el Convenio de aplicación.

La comisión se reunirá, en la medida de lo posible, el primer lunes hábil de cada mes.

*CAPÍTULO III*  
*RETRIBUCIONES**ARTÍCULO 14º.- RETRIBUCIONES TOTALES*

La Retribución Total en función al trabajo realizado estará integrada por dos conceptos distintos: Retribución fija y Retribución variable.

*ARTÍCULO 15º.- RETRIBUCIÓN FIJA*

Las Retribuciones fijas durante la vigencia de este Convenio estarán formadas por el Jornal o Sueldo de Convenio de acuerdo con los valores indicados en la TABLA para el año 2021 que figura anexa al presente texto.

Los Jornales o Sueldos establecidos, que figuran en los citados Anexos, sustituyen a todas retribuciones de carácter salarial o extrasalarial que venga percibiendo el personal hasta la entrada en vigor de este Convenio.

El incremento salarial para el año 2022 será de 1,5% en todos los conceptos. Revisable a partir del 0,50% con tope máximo del 3% una vez se haya publicado el IPC real a final de año.

*ARTÍCULO 16º.- RETRIBUCIONES VARIABLES*

Durante la vigencia de este Convenio, las TABLAS de valores de la Prima de Producción para el personal operario quedan establecidas según TABLAS anexas. El valor de la Prima de Producción se calculará de la siguiente manera: Valor Hora Prima x Horas efectivas mensuales de trabajo multiplicado por el coeficiente 2.0.

Para el personal de mes técnico y empleado sin prima directa de producción se establece el valor de la Prima indirecta de Producción, según los anexos, multiplicado por el coeficiente 2.0. Esta Prima mensual se incrementará en proporción a las horas extras que cada empleado realice.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Dicha Prima quedará eliminada en el momento en que se establezca un sistema de Prima directa a la productividad, de común acuerdo entre las partes.

La cantidad que corresponda por este concepto será actualizada según el siguiente índice:

Año 2021: incremento salarial en enero 2021 del 1%. Revisable a partir del 0,50% con tope máximo del 3% una vez se haya publicado el IPC real a final de año.

Año 2022: incremento salarial en enero 2022 del 1,5%. Revisable a partir del 0,50% con tope máximo del 3% una vez se haya publicado el IPC real a final de año.

#### *ARTÍCULO 17º.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS*

Durante el año 2021, será de aplicación el siguiente importe revisable a partir del 0,5% con tope máximo del 3% una vez se haya publicado el IPC real a final de año:

#### *LOCOMOCIÓN DIETA: EUROS / DÍA*

Primera o Similar: 82,88€

Para el año 2022 se le aplicará un incremento salarial en enero del 1,5%, revisable a partir del 0,5% con tope máximo del 3% una vez se haya publicado el IPC a final de año.

Los desplazamientos con una duración inferior a 24 horas siempre que permitan la posibilidad de pernoctar en el domicilio, devengarán el 50% del importe de la Dieta.

Todos los gastos derivados de defunción o accidente ocurrido al trabajador durante sus desplazamientos por razones de servicio correrán a cargo de la Empresa.

Si el importe de la dieta no fuese suficiente para cubrir todos los gastos de desplazamiento, comida y pernocta, la empresa abonará la diferencia hasta cubrir el gasto total debidamente justificado por el trabajador.

#### *ARTÍCULO 18º.- ANTIGÜEDAD*

La cantidad que corresponda por este concepto será actualizada según el siguiente índice:

Año 2021: incremento salarial en enero 2021 del 1%. Revisable a partir del 0,50% con tope máximo del 3% una vez se haya publicado el IPC real a final de año.

Año 2022: incremento salarial en enero 2022 del 1,5%. Revisable a partir del 0,50% con tope máximo del 3% una vez se haya publicado el IPC real a final de año.

#### *ARTÍCULO 19º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS*

Las dos Pagas extraordinarias y reglamentarias, previstas en el Artículo 31 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2/2015, de 23 de octubre, serán abonadas con arreglo al Salario de convenio, más la Antigüedad, más el promedio de los seis últimos meses de lo percibido en concepto de Prima de Producción y Plus de Peligrosidad o Tóxicidad, más la Paga de Reducción de Absentismo.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Ambas pagas serán efectivas de la siguiente forma:

Paga Extraordinaria de Julio se hará efectiva en la primera quincena del mes de Julio.

Paga Extraordinaria de Diciembre se hará efectiva la primera quincena del mes de diciembre.

Pagas Extraordinarias en Incapacidad Temporal:

Las Pagas Extras no sufrirán ningún tipo de merma o descuento a causa de los días que el productor haya permanecido en situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad o Accidente Laboral durante los 6 meses precedentes a su devengo.

### *ARTÍCULO 20º- HORAS EXTRAORDINARIAS*

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con las cuantías que se especifican en las TABLAS anexas al Convenio.

Con el objetivo de mantener y favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del Presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, sin perjuicio de ofrecer el máximo nivel de servicio, informando mensualmente al Comité de Empresa, del número de las que se hayan realizado y sus causas, de acuerdo con los siguientes criterios:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año como lo recoge la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su Art. 35 párrafos 2 y 3.

El trabajador podrá decidir voluntariamente si desea permutar las horas extras por tiempo de descanso desde la 1ª hora extra realizada.

Una vez que el trabajador realice las 80 horas extraordinarias anuales que recoge el E.T.:

- Las horas extraordinarias que realice dicho trabajador se compensarán en tiempo de descanso dentro del año natural correspondiente a razón de 1,33 horas de descanso por hora trabajada en los días laborables y a razón de 1,50 para las horas realizadas los sábados, domingos, festivos y días de ajuste de jornada del calendario laboral.
- Cuando un trabajador acumule 60 horas extraordinarias, tendrá que disfrutarlas, para poder continuar realizándolas.
- Cuando se trate de descansar las horas extraordinarias que se han trabajado; si a ello hubiera lugar por el número de horas acumuladas con anterioridad, se disfrutarán en jornadas completas o medias jornadas.
- Cuando el trabajador, por motivos de trabajo, se encuentre desplazado fuera de su lugar de residencia, la compensación de dichas horas extraordinarias se establecerá en fechas que hagan que el trabajador pueda disfrutarlas en su domicilio.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

- La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, cada parte dispondrá de un 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con 10 días de antelación.
- Si no fuese posible dentro del año natural la compensación de las horas ya trabajadas con anterioridad se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello el trabajador esté de baja por I.T.
- La Dirección informará al Comité de Empresa trimestralmente sobre las horas extraordinarias que sean compensadas en tiempo libre.

Se entenderán por horas extraordinarias motivadas por Causa de Fuerza Mayor, aquellas que vengan exigidas por la necesidad urgente de reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Se entenderán por horas extraordinarias Estructurales, las necesarias para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, reparaciones, mantenimiento o trabajos urgentes de la naturaleza de determinadas actividades, tales como pruebas, maniobras de buques, botaduras y otros supuestos similares.

Cuando se trabaje toda la noche, el personal saldrá a las 7:30 horas del día siguiente.

#### *ARTÍCULO 21º.- FALTAS DE ASISTENCIA*

Las retribuciones consignadas en las TABLAS se refieren a jornadas trabajadas, domingos, Vacaciones y Pagas extraordinarias. Por consiguiente, los días de no asistencia por falta no justificada producirá la pérdida del Salario o Sueldo de Convenio.

En caso de faltas de asistencia durante la semana o mes motivada por huelga y en relación con el descanso semanal, solo se tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional correspondiente.

La pérdida de retribución del descanso semanal, se obtendrá aplicándole el coeficiente del 40% a las horas no trabajadas en ese mes.

#### *ARTÍCULO 22º.- TRABAJOS EXCEPCIONALES*

Corresponde a los trabajos que por sus condiciones están calificados como tóxicos, penosos y peligrosos, e incluye también el Plus Pantalla.

Todo el Personal que realice funciones que, por su peculiaridad tengan la calificación de los citados trabajos, percibirá los complementos que se señalan en las TABLAS del Convenio según las horas efectivas de trabajo.

El porcentaje aplicable durante la vigencia de este convenio será de 1.50 para todos los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, así como para los empleados que perciben el “plus de pantalla”.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Mientras existan en la plantilla de la empresa soldadores, durante la vigencia de este convenio, se les aplicará a estos últimos, el coeficiente de 1.75, en lugar del 1.50 citado anteriormente.

La cantidad que corresponda por este concepto será actualizada según el siguiente índice:

Año 2021: incremento salarial en enero 2021 del 1%. Revisable a partir del 0,50% con tope máximo del 3% una vez se haya publicado el IPC real a final de año.

Año 2022: incremento salarial en enero 2022 del 1,5%. Revisable a partir del 0,50% con tope máximo del 3% una vez se haya publicado el IPC real a final de año.

#### *ARTÍCULO 23º.- RETRIBUCIÓN VACACIONES*

La Retribución de las Vacaciones se abonará teniendo en cuenta el Salario de Convenio, la Antigüedad correspondiente, la Paga de Reducción de Absentismo, más la parte proporcional del promedio calculado en los tres últimos meses, correspondiente a las Primas de producción y a los Trabajos Tóxico/Penoso/Plus Pantalla.

En Incapacidad Temporal, se entenderá el promedio de los tres últimos meses trabajados.

#### *ARTÍCULO 24º.- PAGA MENSUAL POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO*

La cantidad que corresponda por este concepto será actualizada según el siguiente índice:

Año 2021: incremento salarial en enero 2021 del 1%. Revisable a partir del 0,50% con tope máximo del 3% una vez se haya publicado el IPC real a final de año.

Año 2022: incremento salarial en enero 2022 del 1,5%. Revisable a partir del 0,50% con tope máximo del 3% una vez se haya publicado el IPC real a final de año.

#### *ARTÍCULO 25º.- PAGO NÓMINA*

A efectos de liquidación de la Nómina de fin de mes, las incidencias del personal, se cerrarán con cinco días de antelación y se hará efectiva el último día hábil de cada mes (salvo casos de Fuerza Mayor).

En caso de imprevistos, será informado el comité de empresa con antelación.

### *CAPÍTULO IV*

#### *RÉGIMEN DE TRABAJO*

#### *ARTÍCULO 26º.- JORNADA.*

La jornada ordinaria de trabajo de "CONSTRUCCIONES NAVALES P. FREIRE, S.A.", tendrá la consideración de continuada y será hasta el 31 de diciembre de 2021 la siguiente:



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

- De LUNES a VIERNES de 7 a 15 horas, con un descanso intermedio de 15 minutos computables como jornada de trabajo. El descanso intermedio comenzará y finalizará a toque de sirena y se disfrutará de 10,30 a 10,45 horas.
- Los SABADOS, durante la vigencia del presente Convenio, no se trabajará.
- Las horas extras se efectuarán a partir de las 16,00 horas, de LUNES a VIERNES, y los SABADOS se pactará entre ambas partes el horario.

En cuadro Anexo al presente Convenio se establece la distribución del Calendario Laboral Anual del año 2.021. El correspondiente para el año 2022 se fijará oportunamente.

La jornada de trabajo efectiva en cómputo anual durante los años 2021 y 2022, será de 1.720 horas.

El calendario laboral se elaborará antes del 1 de marzo de cada año.

#### *ARTÍCULO 27º.- MOVILIDAD FUNCIONAL*

El cambio de puesto de trabajo del Personal se hará después de informado el Comité de Empresa y de conformidad con lo establecido en el Art.39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando esta movilidad del Personal se efectúe por necesidades de servicio y/o por conveniencia de la Empresa, estos trabajadores tendrán un período de adaptación al nuevo puesto de trabajo de tres meses, y durante este tiempo se le abonará los haberes correspondientes a su Categoría, así como la Prima media de los tres meses anteriores al cambio.

#### *CLASES DE MOVILIDAD FUNCIONAL:*

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

*1. Movilidad funcional vertical.* Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador/a, pero no así la división funcional al que está adscrito.

Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

a) La movilidad vertical ascendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador/a corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

b) La movilidad vertical descendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

*2. Movilidad funcional horizontal.* Es aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador/a.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

3. *Movilidad funcional ordinaria.* Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas se producen dentro de los límites del encuadramiento profesional del trabajador/a; esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinados.

*Movilidad funcional vertical:*

1.- En caso de movilidad funcional vertical ascendente:

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, (salvo en caso de sustitución por I.T., o excedencia) las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores/as a la realización de tareas de un grupo profesional de nivel superior, dentro de la misma división funcional.

Siempre que las direcciones de las empresas tengan necesidad de hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional se notificarán los cambios simultáneamente a los trabajadores/as afectados y a su representación legal.

Dicha notificación, al menos, deberá incluir:

- Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.
- La identificación de los trabajadores /as afectados.
- La duración estimada de la movilidad.

En este sentido, las direcciones de las empresas tendrán en cuenta las opiniones y sugerencias de la representación legal de los trabajadores respecto a los cambios propuestos.

Si el cambio de grupo profesional o de categoría conlleva retribuciones superiores, los trabajadores/as afectados percibirán las del puesto de destino.

En caso de que el desarrollo de tareas correspondientes a una categoría superior supere los seis meses en un año o los ocho meses en dos años –salvo que esté fundado en motivos de sustitución por I.T., o excedencia –el trabajador/a podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

En todo caso, sea cual fuere el tiempo de duración de la movilización y la causa que la generó, se reconocerá y valorará, a efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerde, el mérito que supone la ocupación de funciones de tareas de grupos profesionales de nivel superior.

2.- En caso de movilidad funcional vertical descendente:

Por razones organizativas, técnicas o productivas –justificadas en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva- las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores/as a la realización de funciones o tareas de un grupo profesional de nivel inferior.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

La adscripción a este tipo de funciones y tareas se hará por el tiempo imprescindible para su atención que, en todo caso, no habrá de exceder de los tres meses. Transcurrido este periodo de tiempo el trabajador/a será reincorporado al puesto de origen.

Siempre que las direcciones de las empresas encuentren imprescindible hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será necesario la comunicación con la representación legal de los trabajadores.

Para ello, la dirección empresarial notificará la intención de los cambios simultáneamente a los trabajadores/as afectados y a su representación legal, en los mismos términos previstos en el apartado anterior. En todo caso, siempre se valorarán los tiempos de permanencia en puestos correspondientes a grupos profesionales de nivel inferior para el caso de futuras necesidades de este tipo, estableciendo un reparto equitativo entre los distintos trabajadores/as cuando surja el requerimiento de este tipo de movilidad.

Los trabajadores/as afectados por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias del puesto y grupo profesional de origen.

*Movilidad funcional horizontal:*

Por justificadas razones organizativas, técnicas o productivas, las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores/as a la realización de funciones o tareas de una división funcional distinta a la de pertenencia previa, sin variación del grupo profesional.

Tratándose de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET), siempre que las direcciones de las empresas encuentren y justifiquen necesario hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será preceptiva la comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Para ello, la dirección empresarial notificará los cambios previstos simultáneamente a los trabajadores/as afectados y a su representación legal en los mismos términos que figuran en los apartados anteriores.

Será, así mismo, en este proceso de negociación y acuerdo donde se fijará el alcance temporal (indefinido o limitado) de los cambios propuestos y las consecuencias que ello entrañe.

Igualmente se establecerán el reciclaje o formación necesaria y los periodos de adaptación a las nuevas funciones y tareas.

En cualquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas vinieran percibiendo en sus anteriores puestos, en caso de que estas fueran superiores a las del puesto de destino. Si las retribuciones del puesto de destino fueran superiores, los trabajadores/as afectados percibirán las del nuevo puesto.

En el caso de que el cambio de área funcional lleve aparejado un cambio de grupo profesional (movilidad vertical), para estos últimos regirán además las normas previstas en este Convenio para estos supuestos.





Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*Movilidad funcional ordinaria:*

Aun cuando, de un modo general y ateniéndose a lo previsto en este Acuerdo, los casos de movilidad funcional ordinaria no habrán de ser necesaria y preceptivamente acordados con la representación legal de los trabajadores-salvo en el caso que conlleven alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo- sí se hace necesario que dicha representación esté siempre puntualmente informada de los cambios, pudiendo intervenir en aquellos casos que considere necesario hacerlo.

Una excepción a ello la constituye la posibilidad de aplicar la movilidad funcional ordinaria en aquellos casos en que los cambios propuestos superen el precepto al que indirectamente se refiere el Art. 22.1 E.T. cuando define el concepto de categoría profesional equivalente. Esto es, cuando los cambios de funciones y tareas que conlleve la aplicación de la movilidad funcional ordinaria excedan del concepto de equivalencia (cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de un puesto permita desarrollar las funciones básicas del segundo, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación).

En tal supuesto, la aplicación de la movilidad funcional ordinaria estará sujeta a la comunicación con la representación legal de los trabajadores/as.

*ARTÍCULO 28º.- VACACIONES, DÍAS DE AJUSTE DE JORNADA Y DÍAS FLOTANTES*

Las vacaciones anuales se regirán por el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el Año 2.021, el Personal de la Empresa disfrutará de treinta días naturales de Vacaciones, del 19 de julio al 17 de agosto, ambos inclusive.

Las Vacaciones para el año 2022 se fijarán oportunamente a la elaboración del Calendario Laboral.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Tanto a los días Flotantes como a los días de Exceso de Jornada se le aplicará la misma norma legal que opera para las vacaciones, pero sólo para el caso de no poder disfrutarlos por estar de baja por incapacidad laboral derivada de accidente laboral.

*AÑO 2021:***DIAS DE AJUSTE JORNADA ANUAL:**

15 de febrero

29, 30 y 31 de marzo



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

18, 19 y 20 de agosto

11 de octubre

7, 24 y 31 de diciembre

En el año 2021 se establece el disfrute de 2 días de carácter flotante.

La jornada laboral de los días 23 y 30 de diciembre finalizará a las 12:00 horas.

Para el año 2022 se fijarán oportunamente a la elaboración del Calendario Laboral.

Los días flotantes podrán ser disfrutados de modo fraccionado en dos mitades de jornada.

Si el trabajador prestase servicios a la empresa en algún día/s de los denominados Ajuste de Jornada Anual, no percibirá horas extras y disfrutará de un permiso de otro día/s laborable/s, según redacción del Art. 20.

#### *ARTÍCULO 29º.- PERMISOS Y LICENCIAS*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos con derecho a remuneración durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- Enfermedad grave de esposa e hijos: 4 días laborables
- Enfermedad grave de padres, padres políticos y abuelos: 3 días laborables
- Enfermedad grave de hijos políticos, nietos y hermanos: 2 días laborables
- Enfermedad grave de hermanos políticos, abuelos políticos y nietos políticos: 2 días naturales ó 1 día laborable
- Enlace matrimonial: 15 días naturales
- Fallecimiento de cónyuges, padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos naturales y hermanos: 4 días laborables
- Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: 2 días naturales ó 1 día laborable
- Fallecimiento de tíos y tíos políticos: 2 días naturales ó 1 día laborable
- Fallecimiento de abuelos políticos y nietos políticos: 2 días naturales ó 1 día laborable
- Fallecimiento de sobrino consanguíneo y sobrinos políticos: 1 día laborable
- Matrimonio de hijos y hermanos: 1 día laborable
- Alumbramiento de esposa: 3 días laborables
- Adopción de hijos: 3 días laborables
- Para exámenes: Los necesarios previo aviso justificado
- Por cambio de domicilio habitual: 1 día laborable

En circunstancias especiales justificadas, se abonará a los trabajadores el tiempo empleado en Consultas de Asistencia Médica, acompañando a la esposa ó hijos.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Si no se recibe aviso del hecho causante antes de transcurrida la primera hora de la Jornada Laboral, dicho Permiso se computará comenzando a contar a partir del día inmediatamente siguiente.

Los días de Licencia que se indican serán abonados con arreglo a los Jornales y Sueldos del Convenio más la Antigüedad que corresponda en su caso y la Paga Mensual de Absentismo.

Para el caso concreto de enlace matrimonial, se podrá ampliar la duración de la licencia retribuida, hasta un máximo de otros 10 días no retribuidos, cuando el trabajador lo solicite.

La Empresa aplicará el Estatuto de los trabajadores como norma subsidiaria en aquellos supuestos de Licencias o Permisos no contemplados en el presente Artículo.

Los días laborables de permisos ó licencias por causa de enfermedad grave, podrán disfrutarse previa petición del trabajador, en días alternos mientras dure el hecho causante.

En relación con el párrafo anterior en caso de ingreso en la UCI, el trabajador también, previa petición, podrá consumir los días laborables en medias Jornadas.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo será de aplicación para las parejas de hecho fehacientemente acreditadas e inscritas en el Registro Público correspondiente.

#### *ARTÍCULO 30º.- CESES*

El Personal que desee cesar en el servicio de la Empresa, deberá comunicarlo sujetándose a los plazos de preaviso siguientes:

A) Personal Técnicos y Empleados: 15 días.

B) Resto Personal: 8 días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso dará lugar a detraer del importe de la liquidación final del interesado las cantidades indebidamente abonadas por la Empresa en concepto de cuotas de Seguridad Social, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Legislación Laboral.

#### *ARTÍCULO 31º.- PRENDAS DE TRABAJO*

La Empresa entregará dos unidades de prendas de trabajo al año (chaqueta y pantalón) a todo el Personal de taller que tenga derecho al mismo por concesión de la Ley. Igualmente se entregarán dos polos y una sudadera cada año y un chaquetón cada 2 años.

Las fechas de entrega al personal obrero serán en la primera quincena de enero y en la primera quincena de Julio.

La Empresa hará entrega de dos toallas a todo el Personal de Fábrica tal y como venía haciendo. La entrega de las mismas se efectuará en la primera quincena de enero y en la primera quincena de Julio.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

La Empresa entregará al personal que estime la Ley un par de botas homologadas de seguridad, al año. La entrega de las mismas se efectuará en la primera quincena de octubre.

Se dispondrá en el Almacén de un stock de prendas de trabajo, para su entrega a título de préstamo y consiguiente devolución, cuando sean precisos, para trabajos marcadamente sucios, y en los casos en que el trabajador moje la suya.

En caso necesario, acreditado por su mando, por deterioro de la chaqueta y el pantalón de trabajo que se le entregan, se podrá entregar uno más al año, cuando el puesto de trabajo así lo requiera

Igualmente, por deterioro de las botas de seguridad, debidamente acreditado por el mando correspondiente, se podrá entregar otro par de botas, cuando el puesto de trabajo así lo requiera.

En caso de discrepancia, se resolverá por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

También cuando fuese necesario, se dotará de ropa y calzado impermeable al personal que tenga que realizar continuamente labores a la intemperie en régimen de lluvias.

## *CAPÍTULO V* *ACCIÓN SOCIAL*

### *ARTICULO 32º.- FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA*

La Empresa aportará a este Fondo la cantidad de 6.463,75 € (Seis mil cuatrocientos sesenta y tres con setenta y cinco euros) para el año 2021.

Para el año 2022 la aportación se hará según el incremento salarial pactado para ese año.

La utilización y destino de esta cantidad será controlada y administrada por el Comité de Empresa; según el reglamento aprobado en el año 2008. Dicho reglamento puede ser modificado para mejorar su funcionamiento.

En el supuesto de que a finales de año no se consumiese la cantidad asignada, el saldo existente no se perderá y se añadirá a la dotación del año siguiente.

### *ARTÍCULO 33º.- AYUDAS SOCIALES*

Todo productor que cause baja en la Empresa por invalidez y que cuente con una antigüedad mínima de 15 años, tendrá derecho a percibir el importe de una mensualidad. Si la antigüedad en la Empresa es superior a los 25 años, percibirá el importe de dos mensualidades.

En caso de fallecimiento de un Productor por accidente laboral, con una Antigüedad mínima en la Empresa de 10 años, se abonará a sus derechos habientes el importe de una mensualidad y si su Antigüedad en la Empresa fuese superior a los 25 años, les será abonado el importe de dos mensualidades.

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: 7X3ME4K4HQJ0Y9V3



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

En caso de fallecimiento de un Productor por enfermedad común, contando con una Antigüedad mínima en la Empresa de 15 años, se abonará a sus derechos habientes el importe de una mensualidad.

Se crea una Póliza de Seguro de Vida, con aplicación a todo el Personal de la Empresa, por la cantidad de 30.000,00 (Treinta mil) Euros por Asegurado. Esta Póliza cubrirá el riesgo de fallecimiento del Titular por Muerte Natural o Accidente y el riesgo de Invalidez Total y/o Absoluta derivada de enfermedad o accidente laboral. En el caso de fallecimiento o declaración de invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad asegurada se incrementará en 6.000,00 (Seis mil) Euros.

## *CAPÍTULO VI*

### *DERECHOS LABORALES Y SINDICALES*

#### *ARTÍCULO 34º.- DERECHOS LABORALES Y SINDICALES*

La Empresa reconoce las Secciones Sindicales de las Centrales, en los centros de trabajo en que su nivel de representación supere el 10%, representado por un Delegado Sindical, perteneciente a la Empresa, con los siguientes derechos:

- Disponer de un número de horas retribuidas para utilizarlas en sus funciones que se fijan así:
- A cada miembro del Comité de Empresa, elegido por la Central Sindical correspondiente, se le asignarán cinco (5) horas más al mes por encima de las que le correspondan según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo, y sin que en ningún caso puedan exceder estas horas adicionales de 40 al mes para el conjunto de los representantes de una misma Central.
- Estas horas adicionales y/o las que correspondan a cada uno de dichos representantes, podrán ser disfrutadas por el citado Delegado Sindical previo acuerdo entre todos ellos que deberá ser puesto en conocimiento de la Empresa.
- Previo acuerdo con la Empresa y en las condiciones que se establezcan, se podrá pactar la acumulación de horas sindicales entre miembros del Comité de Empresa pertenecientes a un mismo Sindicato.
- Disposición de un Tablón de Anuncios.
- Disposición de un Local para Reuniones.
- Descuento en nómina de la Cuota Sindical, previa petición expresa de los trabajadores afiliados, de acuerdo con la normativa vigente.
- Reunión en Locales de la Empresa y fuera de horas de trabajo, con los trabajadores/as afiliados, de acuerdo con la normativa vigente.

Todo ello sin perjuicio del mantenimiento de otras condiciones iguales ó más beneficiosas que puedan existir en la actualidad.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Se acuerda que, al finalizar el período de vigencia de este Convenio, la figura del Delegado Sindical se renegociará.

#### *ARTÍCULO 35º.- DERECHOS LABORALES-DISCRIMINACIÓN*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se aplicarán por parte de la Empresa y la Representación legal de los trabajadores, las medidas de garantía y protección, de los derechos laborales establecidos en el artículo 4º C y E del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la ley 62/03 de 30 de diciembre y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

#### *CAPÍTULO VII* *VARIOS*

#### *ARTÍCULO 36º.- BILINGÜISMO*

Las Notas y Avisos que se publiquen en los Tablones de Anuncios serán redactados en Castellano y / o en Gallego.

#### *ARTÍCULO 37º.- INCAPACIDADES*

En los supuestos de trabajadores a los que se reconozca una situación de Incapacidad Total y que por ello pueda causar Baja en la Empresa, se negociará con el Comité una indemnización complementaria a la Pensión que le sea reconocida o la ocupación de un puesto de trabajo adecuado a la incapacidad.

En caso de no llegarse a un acuerdo, la Empresa, que haga uso de su derecho a no readmitir al trabajador incapacitado, vendrá obligada a abonar al mismo, como mínimo, una cantidad igual a 20 días de Salario por cada año de Antigüedad que tenga reconocido con un tope máximo de un año de Salario. La cuantía que corresponda anualmente a cada trabajador será asegurada conjuntamente con la póliza del Artículo 33 de este convenio.

Esta cantidad será compensable con cualquier otro beneficio que sobre los mínimos legales pudiera tener establecida la Empresa con anterioridad a este acuerdo.

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional padezcan una reducción, oficialmente acreditada por el Organismo Competente, de sus facultades físicas, intelectuales o una capacidad disminuida que no alcance el grado de Incapacidad Total o Superior, podrán ocupar, siempre que sea posible, puestos de trabajo aptos en la Empresa.

#### *ARTÍCULO 38º.- INCAPACIDAD TEMPORAL*

En aquellos supuestos de Hospitalización por causa de Accidente de Trabajo o Enfermedad Común, al Trabajador afectado se le reconocerá el derecho a percibir el Complemento Económico necesario a la Prestación Legal establecida, para alcanzar el 100% de su Salario, por los días efectivos de hospitalización, siempre y cuando ésta se produzca durante los primeros 90 días del período de la Incapacidad Temporal.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Asimismo, en defecto de prestación legalmente establecida, al trabajador se le abonará el 75% de la Base Reguladora desde el primer día de Baja por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común ó Accidente no Laboral, aumentándose al 80 % a partir del octavo día.

En aquellos supuestos de Incapacidad Temporal por Accidente Laboral, en que la prestación oficial no alcance la cuantía, del 80% de la Prestación de la Base Reguladora de I.T. por Enfermedad, a partir del octavo día se complementará la misma hasta alcanzar el citado 80%.

#### *ARTÍCULO 39º.- SALUD LABORAL*

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales publicada en el BOE nº 269 del 10 de noviembre, así como sus normas de desarrollo y Reglamentos.

La Empresa velará por el cumplimiento de la L.P.R.L., en lo referente a Epis, herramienta adecuada, ventilación/extracción, obligando a ello a las empresas auxiliares cuando presten sus servicios en la Empresa

Se harán reconocimientos de vigilancia de la salud en los siguientes casos:

- Nuevas incorporaciones
- Reconocimientos periódicos anuales
- Cambio del puesto de trabajo siempre que el cambio lo requiera
- Tras ausencia prolongada de más de 6 meses

Todo productor de una empresa auxiliar que entre por primera vez en la empresa y antes del inicio de la jornada, recibirá una charla informativa sobre las normas de seguridad que rigen en el Astillero.

También se hará una verificación inicial de su conocimiento en el uso del soplete y de la soldadura, bajo la supervisión de un mando del Astillero, además del servicio de prevención.

Se prohíbe trabajar en espacios confinados en las instalaciones de C.N.P. Freire S.A. a trabajadores de edad igual o mayor de 55 años o menores de 18 años.

A las reuniones del Comité de Salud Laboral, se podrá invitar rotatoriamente a mandos de las empresas auxiliares.

En el caso de accidentarse un trabajador de una empresa auxiliar, o de la plantilla, su mando podrá ser invitado, siempre que así lo acuerde el Comité de Salud Laboral, a la próxima reunión del Comité de Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud laboral se reunirá cada 3 meses.

Previa solicitud del trabajador, la Empresa entregará gafas graduadas adaptadas a las necesidades del puesto de trabajo, incluidas las gafas con cristales progresivos.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

También en los casos en los que el trabajador tenga necesidad de cambiar los cristales por el aumento de pérdida de vista, operaciones, etc.; la empresa abonará los mismos al trabajador previa justificación.

**ARTICULO 40º.- DIETAS POR COMIDAS SÁBADOS, FESTIVOS / PUENTES Y DÍAS LABORABLES**

Dieta por comida año 2.021: 30,25€/DÍA

En años sucesivos, se incrementará en el porcentaje que se acuerde para el valor de las Horas Extras, según incremento del Convenio.

Se entenderá que se devenga dicha dieta, por trabajar en Sábado, Festivo o día Puente siempre que se supere la hora de comida, trabajando por la tarde, como mínimo, 2 horas.

De 7'00 a 14'00: Horas de trabajo

De 14'00 a 15'30: Hora de comida

De 15'30 en adelante: Horas de trabajo

- Los horarios se justificarán mediante registros personales en ficha de reloj-picador.
- Este acuerdo afecta exclusivamente al personal que habitualmente realiza trabajos en dichos días.
- El valor de 30,25 Euros es equivalente al importe de una hora y media Extra Festiva de un Oficial de 1ª.

El presente Artículo es transcripción literal del Acta sobre dietas por comidas, firmado por el Comité y la Dirección de la Empresa el 27 de septiembre de 2.000, en la cual, se han añadido los días Puentes a los Sábados y Domingos.

La dieta por comida en día laborable cuando el trabajador se desplace fuera de la factoría será el equivalente a una hora extra festiva de la categoría de Oficial de Primera (20,17€).

Se entenderá que se devenga dicha dieta siempre que se supere la hora de comida trabajando por la tarde como mínimo 2 horas.

**ARTÍCULO 41º.- FORMACIÓN**

Los Planes de Formación anuales serán también “concertados” entre la Dirección y el Comité de Empresa a través de la Comisión de Formación.

La formación constituye un derecho y una obligación para el trabajador y es la base de su propia realización humana y para la competitividad de la Empresa.

La formación con carácter general se estructurará en módulos de corta duración, complementados si fuese preciso con formación en el puesto de trabajo.





Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

La realización de los módulos de formación será obligatoria para el trabajador siempre que tenga lugar en tiempos computados de trabajo.

Cuando la situación lo requiera, podrán realizarse actividades formativas fuera de la jornada laboral con las compensaciones económicas habituales.

Por circunstancias de la producción, vacantes o cambio de puesto de trabajo, si fuese preciso se dará al trabajador la formación correspondiente.

El Plan Formativo de la Empresa, se podrá coordinar con los planes formativos de las empresas auxiliares.

Se tendrá en cuenta las sugerencias de formación del Comité de Empresa, a tal efecto se les facilitará al final de cada año una copia del documento de solicitud de formación.

#### *ARTÍCULO 42º.- ACUERDOS COMPLEMENTARIOS*

Todo trabajador que cumpla 25 años de servicio en la empresa de forma ininterrumpida tendrá derecho a un premio consistente en el abono de importe de una mensualidad.

Todo trabajador que permanezca en la plantilla de la empresa durante un período de 25 años y se jubile a los 65 años, será premiado con el importe equivalente a dos mensualidades.

Todo trabajador que se acoja al contrato de relevo será premiado con una mensualidad en la fecha de la firma de este y, otra mensualidad en el momento de la jubilación.

#### *ARTÍCULO 43º.- PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO*

El presente Convenio ha sido negociado y aprobado en representación de la Parte Social, por el COMITE DE EMPRESA; y en representación de la Empresa, por la DIRECCION de la misma, según firmas que figuran al final de este documento.

#### *ARTICULO 44º. -JUBILACION FORZOSA*

De conformidad con lo previsto en la Disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, en vigor desde el pasado 1 de enero de 2018, ha modificado la Disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la implementación de la jubilación obligatoria de los trabajadores de CONSTRUCCIONES NAVALES P. FREIRE, SA a la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la Seguridad Social siempre que el trabajador afectado cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

Como medidas dirigidas a favorecer la estabilidad en el empleo, se acuerda que se podrán llevar a cabo cualquiera de las políticas y de modalidades de contratación vigentes en la Empresa, como la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores de acuerdo con las modalidades contractuales que permite la normativa laboral, así como la aplicación de la política de fomento de la jubilación parcial en la empresa, o cualquiera otras que permitan el relevo generacional.

A estos efectos, y para que pueda darse tal jubilación obligatoria, se habrán de observar los siguientes requisitos:

a) Que el empleado cumpla los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación.

b) Que la empresa realice cualquiera de las modalidades de contratación que se referencian a continuación, así como cualquier otra que se encuentre en cada momento vigente:

(i) Contrate a un nuevo trabajador bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo. Tal contratación habrá de realizarse en un periodo no superior a 6 meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, o

(ii) Que transforme contratos temporales en indefinidos, o bien

(iii) Realización de contratos de jubilación parcial con contratos relevo.

#### *ARTICULO 45º. -PLAN DE IGUALDAD*

La empresa se compromete a negociar las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como un Plan de Igualdad con el alcance y contenidos recogidos en el capítulo III del Título IV de la Ley orgánica para la igualdad de mujeres y hombres, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020.

#### *DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA*

Será de obligado cumplimiento que las empresas auxiliares, que presten sus servicios en el Astillero, cumplan con sus trabajadores, el convenio colectivo sectorial que les sea de aplicación.

*NORMAS DE CARÁCTER INTERNO REGULADORES DE DISFRUTE DEL DÍA DE REDUCCIÓN DE JORNADA DE "CARÁCTER FLOTANTE".*

#### *ANEXO ARTÍCULO 28º CONVENIO COLECTIVO.*

1º.- Se podrá reservar con antelación que se desee en el Departamento de Personal, si bien como mínimo de tres (3) días del disfrute y comunicándolo previamente a su mando.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

2º.- No podrán coincidir en el mismo día más del 33% del Personal afecto a un determinado G.F.H., salvo en grupos de menos de seis (6) personas que podrá llegar a ser del 50%.

3º.- Se atenderán las solicitudes por riguroso orden de entrada hasta la saturación de un determinado día, por el alcance del tope anterior. No obstante, llegada esta situación podrán permutar su disfrute los trabajadores del mismo G.F.H. si dan su conformidad por escrito.

4º.- Si un trabajador renuncia al disfrute de una determinada jornada ya elegida, pierde su derecho de prelación en caso de que querer volver a disfrutar ese mismo día.

5º.- Cuando el trabajador, habiendo solicitado el día de permiso de carácter flotante para una fecha determinada o estando disfrutando del mismo, acredite poniendo en conocimiento de la Empresa en la primera hora de la jornada laboral, que se hubiese producido un hecho que dé lugar a una licencia con anterioridad al comienzo del disfrute de dicho día "flotante", éste último quedará en suspenso, pasando a prevalecer la licencia correspondiente.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

## CALENDARIO LABORAL 2021

MESES	DIAS MES	DIAS FESTIVOS	SABADOS Y DOMINGOS	DIAS VACACIONES	DIAS DE AJUSTE DE JORNADA	DIAS TRABAJO	HORAS TRABAJO
ENERO	31	DIA 1 Y 6	10	...	...	19	152
FEBRERO	28	DIA 16	8	...	DIA 15	18	144
MARZO	31	DIA 19	8	...	DIA 19,30 Y 31	19	152
ABRIL	30	DIA 1 Y 2	8	...	...	20	160
MAYO	31	DIA 1 Y 17	9	...	...	20	160
JUNIO	30	...	8	...	...	22	176
JULIO	31	...	9	10	...	12	96
AGOSTO	31	DIA 16	9	11	DIA 18, 19 Y 20	7	56
SEPTIEMBRE	30	...	8	...	...	22	176
OCTUBRE	31	DIA 12	10	...	DIA 11	19	152
NOVIEMBRE	30	DIA 1	8	...	...	21	168
DICIEMBRE	31	DIA 6, 8 Y 25	7	...	DIA 7, 24 Y 31	18	144
<b>TOTALES</b>	<b>365</b>	<b>14</b>	<b>102</b>	<b>21 (1)</b>	<b>11</b>	<b>217</b>	<b>1.736</b>
Descontados los 2 días de libre disposición o flotantes, resulta una jornada laboral anual:						<b>215</b>	<b>1.720</b>

(1) Las vacaciones de 21 días laborables, equivalentes a 30 días naturales se disfrutarán del 19 de Julio al 17 de agosto.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (ANEXO ART. 6)**

	<b>TÉCNICOS</b>	<b>EMPLEADOS</b>	<b>OPERARIOS</b>
<b>GRUPO 1</b>	Ingenieros y Licenciados	Directores de Áreas y Servicios	
<b>GRUPO 2</b>	Perito o Ingeniero Técnico Ayudante de Ingeniero Oficina Técnica Ayudante Técnico Sanitario Titulados Superiores de Entrada		
<b>GRUPO 3</b>	Jefe 1ª Organización Jefe Proyectos Informática Coordinador General Cad-Cam Prevencionista (P.R.L.) Delineante Proyectista Oficina Técnica Sub-jefe 1ª Organización Analista Informática Coordinador Cad-Cam Analista Programador Informática	Jefe 1ª Administrativo Sub-jefe 1ª Administrativo	Jefe Taller Maestro Taller Maestro 2ª Taller Contra maestre Taller
<b>GRUPO 4</b>	Delineante 1ª Especial Of. Técnica Jefe 2ª Organización Operador General Cad-Cam Delineante 1ª Oficina Técnica Técnico Organización 1ª Programador 1ª Informática Operador Ordenador 1ª Cad-Cam	Jefe 2ª Administrativo Jefe Principal Almacén Taquimecanografía-Traductora	Encargado Taller
<b>GRUPO 5</b>	Programador 2ª Informática Delineante 2ª Oficina Técnica Operador Ordenador 2ª Cad-Cam Operador Informática Técnico de Organización 2ª	Oficial Administrativo 1ª Jefe Almacén Chofer 1ª Carnet D y reparac. vehic. Oficial Administrativo 2ª Almacenero Principal Chofer 2ª (carnet C)	Jefe Equipo Oficial 1ª Plus Capataz Especialistas Oficial 1ª Especial Oficial 1ª Capataz Peones Ordinarios Oficial 2ª
<b>GRUPO 6</b>	Operador Ordenador 3ª Cad-Cam Calcador Oficina Técnica Auxiliar Oficina Técnica 5º Año Auxiliar Organización 5º Año Operador Auxiliar Cad-Cam Auxiliar Organización 4º Año Auxiliar Oficina Técnica 4º Año Auxiliar Organización 3º y 2º Año Auxiliar Oficina Técnica 3º y 2º Año Auxiliar Oficina Técnica 1º Año Auxiliar Organización 1º Año	Taquimecanografía Almacenero Cabo Guardas Chofer 3ª (Carnet B) Auxiliar Administrativo 5º Año Telefonista Auxiliar Administrativo 4º Año Auxiliar Administrativo 3º y 2º Año Auxiliar Administrativo 1º Año	Oficial 3ª Especialista
<b>GRUPO 7</b>	Aspirante Oficina Técnica 17 Años Aprendiz Organización 17 Años Aspirante Oficina Técnica 16 Años Aprendiz Organización 16 Años	Vigilante Portero Aspirante Administrativo 17 Años Aspirante Administrativo 16 Años	Peon Ordinario Aprendiz Personal Operario 17 Años Aprendiz Personal Operario 16 Años

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:7X3ME4K4HQJ0Y9V3



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

## TABLAS SALARIALES 2021

GRUPO 1	DIVISIÓN FUNCIONAL	
	TÉCNICOS	Ingenieros y Licenciados
	EMPLEADOS	Directores de Áreas y Servicios

GRUPO 2	DIVISIÓN FUNCIONAL		SUELDO	PRIMA MENSUAL	VALOR DIA TR. EXCEP.	HORA EXTRA	H. EXTRA FESTIVA
	TÉCNICOS	Perito o Ingeniero Técnico	2.330,31	165,81	5,40532	25,63	26,66
		Ayudante de Ingeniero Oficina Tecnica	2.330,31	164,97	5,22414	25,63	26,66
		Ayudante Técnico Sanitario	1.993,82	127,94	4,80138	21,33	22,26
		Titulados Superiores de Entrada	1.993,82	127,94	4,80138	21,33	22,26

GRUPO 3	DIVISIÓN FUNCIONAL		SUELDO	PRIMA MENSUAL	VALOR DIA TR. EXCEP.	HORA EXTRA	H. EXTRA FESTIVA
	TÉCNICOS	Jefe 1ª Organización	2.330,31	164,97	5,22414	25,63	26,66
		Jefe Proyectos Informatica	2.330,31	164,97	5,22414	25,63	26,66
		Coordinador General Cad-Cam	2.330,31	164,97	5,22414	25,63	26,66
		Prevencionista (P.R.L.)	2.330,31	164,97	5,22414	23,28	24,32
		Delineante Proyectista Oficina Tecnica	2.228,02	155,47	5,22414	24,32	25,30
		Sub-jefe 1ª Organización	2.228,02	155,47	5,22414	24,32	25,30
		Analista Informatica	2.228,02	155,47	5,22414	24,32	25,30
		Coordinador Cad-Cam	2.228,02	155,47	5,22414	24,32	25,30
		Analista Programador Informática	2.119,81	141,19	5,04288	22,86	23,86
	EMPLEADOS	Jefe 1ª Administrativo	2.330,31	164,97	5,22414	25,63	26,66
		Sub-jefe 1ª Administrativo	2.228,02	155,47	5,22414	24,32	25,30
	OPERARIOS	Jefe Taller	2.330,31	1.34569	0,65301	25,63	26,66
		Maestro Taller	2.299,68	1,32795	0,61149	24,16	25,11
		Maestro 2ª Taller	2.273,55	1,22662	0,60017	23,72	24,70
		Contramaestre Taller	2.247,40	1,20991	0,59451	23,28	24,32

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
 Código seguro de verificación:7X3ME4K4HQJ0Y9V3



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

GRUPO 4	DIVISIÓN FUNCIONAL		SUELDO	PRIMA	VALOR DIA	HORA	H. EXTRA
				MENSUAL	TR. EXCEP.	EXTRA	FESTIVA
TÉCNICOS		Delineante 1ª Especial Of. Técnica	2.119,81	141,19	5,04288	22,86	23,86
		Jefe 2ª Organización	2.119,81	141,19	5,04288	22,86	23,86
		Operador General Cad-Cam	2.119,81	141,19	5,04288	22,86	23,86
		Delineante 1ª Oficina Técnica	2.041,43	134,71	4,80138	21,82	22,78
		Tecnico de Organización 1ª	2.041,43	134,71	4,80138	21,82	22,78
		Programador 1ª Informática	2.041,43	134,71	4,80138	21,82	22,78
		Operador Ordenador 1ª Cad-Cam	2.041,43	134,71	4,80138	21,82	22,78
EMPLEADOS		Jefe 2ª Administrativo	2.119,81	141,19	5,04288	22,86	23,86
		Jefe Principal Almacen	2.084,91	134,71	4,80138	21,82	22,78
		Taquimecanografa-Traductora	1.896,81	114,77	4,50525	18,50	19,27
			VALOR HORA	VALOR HORA			
OPERARIOS		Encargado Taller	2.127,48	1,12653	0,59451	21,57	22,47

GRUPO 5	DIVISIÓN FUNCIONAL		SUELDO	PRIMA	VALOR DIA	HORA	H. EXTRA
				MENSUAL	TR. EXCEP.	EXTRA	FESTIVA
TÉCNICOS		Programador 2ª Informática	2.005,52	129,67	4,80138	21,41	22,36
		Delineante 2ª Oficina Técnica	1.896,81	114,78	4,75608	20,11	20,94
		Operador Ordenador 2ª Cad-Cam	1.896,81	114,78	4,75608	20,11	20,94
		Operador Informática	1.896,81	114,78	4,75608	20,11	20,94
		Tecnico de Organización 2ª	1.896,81	114,78	4,75608	20,11	20,94
EMPLEADOS		Oficial Administrativo 1ª	2.041,43	134,71	4,80138	21,82	22,78
		Jefe Almacen	2.021,07	124,07	4,51449	20,91	21,75
		Chofer 1ª Carnet D y reparac. vehic.	1.927,46	111,45	4,62019	19,75	20,50
		Oficial Administrativo de 2ª	1.896,81	114,78	4,75608	20,11	20,94
		Almacenero Principal	1.880,85	104,93	4,51449	19,14	19,94
		Chofer de 2ª (carnet C)	1.871,21	105,40	4,46920	19,01	19,84
			VALOR HORA	VALOR HORA			
OPERARIOS		Jefe Equipo	2.069,41	1,00655	0,58447	20,59	21,49
		Oficial 1ª Plus	2.003,05	0,97038	0,58447	20,25	21,07
		Capataz Especialistas	1.964,52	0,97341	0,58447	20,03	20,90
		Oficial 1ª Especial	1.952,80	0,94601	0,58447	19,75	20,50
		Oficial 1ª	1.916,15	0,90681	0,58447	19,28	20,17
		Capataz Peones Ordinarios	1.886,11	0,86282	0,58447	18,95	19,77
		Oficial 2ª	1.848,78	0,82152	0,58447	18,50	19,27

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:7X3ME4K4HQJ0Y9V3



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

GRUPO 6	DIVISIÓN FUNCIONAL		SUELDO	PRIMA	VALOR DIA	HORA	H. EXTRA
				MENSUAL	TR. EXCEP.	EXTRA	FESTIVA
TÉCNICOS		Operador Ordenador 3º Cad-Cam	1.840,56	111,45	4,51449	18,50	19,27
		Calcador Oficina Técnica	1.774,79	98,48	4,50525	18,50	19,27
		Auxiliar Oficina Tecnica 5º Año	1.774,79	98,48	4,50525	18,50	19,27
		Auxiliar Organizacion 5º Año	1.774,79	98,48	4,50525	18,50	19,27
		Operador Auxiliar Cad-Cam	1.774,79	98,48	4,50525	18,50	19,27
		Auxiliar Organizacion 4º Año	1.752,10	93,79	4,50525	18,21	19,05
		Auxiliar Oficina Tecnica 4º Año	1.752,10	93,79	4,50525	18,21	19,05
		Auxiliar Organizacion 3º y 2º Año	1.728,69	90,36	4,50525	17,97	18,83
		Auxiliar Oficina Tecnica de 3º y 2º Año	1.728,69	90,36	4,50525	17,97	18,83
		Auxiliar Oficina Tecnica de 1º Año	1.694,87	83,88	4,50525	17,53	18,34
	Auxiliar Organizacion 1º Año	1.694,87	83,88	4,50525	17,53	18,34	
EMPLEADOS		Taquimecanografa	1.840,56	111,45	4,50525	18,50	19,27
		Almacenero	1.820,49	96,51	4,51449	18,37	19,19
		Cabo de Guardas	1.820,49	96,51	4,51449	18,37	19,19
		Chofer de 3º (Carnet B)	1.814,92	93,86	4,46920	18,21	18,83
		Auxiliar Administrativo 5º Año	1.774,79	98,48	4,50525	18,50	19,27
		Telefonista	1.761,87	88,11	4,45410	17,57	18,41
		Auxiliar Administrativo 4º Año	1.752,10	93,79	4,50525	18,21	19,05
		Auxiliar Administartivo 3º y 2º Año	1.728,69	90,36	4,50525	17,97	18,83
		Auxiliar Administartivo 1º Año	1.694,87	83,89	4,50525	17,53	18,34
			VALOR HORA	VALOR HORA			
OPERARIOS		Oficial 3º	1.792,16	0,74979	0,58447	17,81	18,60
		Especialista	1.760,41	0,69927	0,58447	17,23	18,02

GRUPO 7	DIVISIÓN FUNCIONAL		SUELDO	PRIMA	VALOR DIA	HORA	H. EXTRA
				MENSUAL	TR. EXCEP.	EXTRA	FESTIVA
TÉCNICOS		Aspirante Oficina Tecnica 17 Años	1.280,50	59,62	2,38657	12,62	13,38
		Aprendiz Organizacion 17 Años	1.280,50	59,62	2,38657	12,62	13,38
		Aspirante Oficina Tecnica 16 Años	1.188,08	53,77	2,38657	11,67	12,36
		Aprendiz Organizacion 16 Años	1.188,08	53,77	2,38657	11,67	12,36
EMPLEADOS		Vigilante	1.761,87	88,11	4,45410	17,55	18,41
		Portero	1.761,87	88,11	4,45410	17,57	18,41
		Aspirante Administrativo 17 Años	1.280,50	59,62	2,38657	12,62	13,38
		Aspirante Administrativo 16 Años	1.188,08	53,77	2,38657	11,67	12,36
				VALOR HORA	VALOR HORA		
OPERARIOS		Peon Ordinario	1.755,55	0,67663	0,58447	17,21	17,99
		Aprendiz Personal Operario 17 Años	1.386,33	0,49297	0,30441	12,13	12,74
		Aprendiz Personal Operario 16 Años	1.294,42	0,45145	0,30441	12,13	12,74

Podde verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:7X3ME4K4HQJ0Y9V3





Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO COLECTIVO

CNP FREIRE, S.A. 2021 – 2022

LA EMPRESA:

.....  
D. Marcos Freire García

.....  
D. Guillermo Freire García

EL COMITÉ DE EMPRESA:

.....  
D. Darío González Fernández

Miembro Comité  
de Empresa por CC.OO.

.....  
D. Antonio González Alonso

Miembro Comité  
de Empresa por C.I.G.

.....  
D. Alfonso Martínez Cabaleiro

Miembro Comité  
de Empresa por CC.OO.

.....  
D. Antonio Rodríguez Rial  
Miembro Comité  
de Empresa por CC.OO.

.....  
D. Ricardo Acuña Costas  
Miembro Comité  
de Empresa por U.G.T.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:7X3ME4k4HQJ0Y9V3

