

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**10638** *Resolución de 9 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se contienen los Acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Navantia, S.A.*

Visto el texto del Acta en la que se contienen los Acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa Navantia, S.A. (Código de Convenio nº 9015672), que fue suscrito con fecha 15 de abril de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los sindicatos FM-CC.OO, MCA-UGT, CAT-Metal, CIG-Metal, USTG y CSI-CSIF en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 9 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

#### **ACTA DE ACUERDO Y FIN DE NEGOCIACIONES DEL TERCER CONVENIO COLECTIVO DE NAVANTIA, S.A.**

Representantes de la Dirección:

Jesús M.<sup>a</sup> Pérez Esteban.

Juan Antonio Richart Chacón.

José Carlos Piñero Freire.

Alberto Cavilla Peñalver.

Jerónimo García Albadalejo.

María Remedios Díaz Montero.

Diana Ruiz-Jiménez Gómez.

Álvaro Tello Elordi.

Esteban Gallego Tortuero.

Mercedes Dolarea Romero (Secretaria.)

Representantes de los trabajadores:

Por FM/CC.OO.

Ramiro González Campelo.

Ignacio Briones Armero.

Fco. Ramón Linares Cobacho.

José Antonio Oliva Gómez.

Ricardo Bengoechea García.

Por MCA/UGT:

Eduardo Aranda Martínez.

José Rico Rodríguez.

Diego Peces Solís.

Por CAT/Metal: José Antonio González Ortiz.  
 Por CIG/Metal: Antonio López Rivera.  
 Por USTG: Alfonso Javier López Prego.  
 Por CSIF: José Carrión Selma.

Reunidos en Madrid, a las 17,00 horas del día 15 de abril de 2009 las personas al antes relacionadas, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio de Navantia, S.A. en los locales de la Empresa, declaran dar por finalizada la Negociación Colectiva, con acuerdo al aceptarse por los representantes legales de los trabajadores de los distintos centros de Navantia el contenido del Acta de preacuerdo suscrito el pasado día 31 de Marzo y, en virtud del cual, acuerdan:

Primero.—Ambas partes aceptan y ratifican íntegramente lo establecido en el citado preacuerdo, cuyo texto literal se adjunta como Anexo I.

Segundo.—Ambas partes acuerdan, teniendo en cuenta el Incremento salarial fijado en el punto Segundo del Preacuerdo, aprobar las tablas para primer y segundo año de vigencia del Tercer Convenio Colectivo de Navantia, S.A., relativas a los años 2008 y 2009 que asimismo se acompañan a la presente Acta.

Las citadas tablas se han calculado con el incremento del 2,5% sobre las tablas del año 2007, para el año 2008 (Anexo II) y con el incremento del 1,83% sobre las tablas del año 2008, para el año 2009 (Anexo III).

Tercero.—Este Convenio será de aplicación con efectos retroactivos desde el 1.º de enero de 2008, salvo en aquellas materias en las que expresamente se determine otra vigencia.

Las nuevas tablas salariales se aplicarán en la próxima nómina del mes de abril 2009, abonándose los atrasos igualmente en la citada nómina.

Cuarto.—Igualmente, acuerdan remitir tanto este Acta como sus anexos a la Autoridad Laboral competente para su registro y archivo en el IMAC y posterior publicación en el BOE.

Y sin más asuntos que tratar, se firma la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la Empresa

Por FM/CC.OO.	Por MCA/UGT
Por CIG/Metal	Por CAT/METAL
Por USTG/Metal	Por CSI-CSIF

#### ACTA DE PREACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EL TERCER CONVENIO COLECTIVO DE NAVANTIA, S.A.

Representantes de la Dirección:

Jesús M.<sup>a</sup> Pérez Esteban.  
 Juan Antonio Richart Chacón.  
 José Carlos Piñeiro Freire.  
 Alberto Cavilla Peñalver.  
 Jerónimo García Albaladejo.  
 María Remedios Díaz Montero.  
 Diana Ruiz-Jiménez Gómez.  
 Álvaro Tello Elordi.

Esteban Gallego Tortuero.  
Mercedes Dolarea Romero (Secretaria).

Representantes de los Trabajadores:

Por FM/CC.OO.:

Ramiro González Campelo.  
Ignacio Briones Armero.  
Fco. Ramón Linares Cobacho.  
Jose Antonio Oliva Gómez.  
Ricardo Bengoechea García.

Por MCA/UGT:

Eduardo Aranda Martínez.  
José Rico Rodríguez.  
Diego Peces Solís.

Por CAT/Metal: José Antonio González Ortiz.

Por CIG/Metal: Antonio López Rivera.  
Por USTG/Metal: Alfonso Javier López Prego.  
Por CSI-CSIF: José Carrión Selma.

En Madrid, a las 21,00 horas del día 31 de marzo de 2009, se reúnen las personas al antes relacionadas, en los locales de Navantia, miembros de la Dirección de la Empresa y de la Representación de los Trabajadores componentes de la Comisión Negociadora del tercer Convenio Colectivo de Navantia, para continuar con sus trabajos dentro del marco de la negociación colectiva, ambas partes llegan al siguiente preacuerdo:

Primero. *Vigencia.*—El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2008, salvo en aquéllas materias en las que expresamente se determine otra vigencia.

Estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2009, prorrogándose por años naturales, en tanto no se sustituya por otro pacto y sin perjuicio de lo acordado en el punto Décimo Quinto del presente Acta.

Una vez ratificado será remitido a la Autoridad Laboral para su registro y archivo en el IMAC y posterior publicación en el BOE.

Segundo. *Incremento Salarial.*

Para el año 2008 el incremento salarial será del 2, 5% en tablas.  
Para el año 2009 el incremento salarial será del 1,83% en tablas.

Tercero. *Promociones.*—El número de promociones para los centros de trabajo de Ferrol, Cartagena, San Fernando y Madrid (castellana) será de 406 para cada uno de los años 2008 y 2009.

En relación con los centros de trabajo de Cádiz, Fene y Puerto Real, las promociones, para los años 2008 y 2009, serán de 109, en cada uno de los años.

Cuarto. *Incapacidad Temporal por accidente de trabajo.*—A partir de la firma y ratificación del presente Acuerdo, para los Centros de Cádiz, Fene, Madrid y Puerto Real, en el caso de baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, al trabajador se le abonará un complemento hasta el 100% de sus retribuciones teóricas por conceptos: NAF, complemento individual ordinario, antigüedad, complemento de antigüedad, prima horaria, tóxico y pagas extras.

Quinto. *Licencias Retribuidas.*—Las licencias retribuidas, para el personal de los Centros de Cádiz, Fene, Madrid y Puerto Real afectados por el Convenio Colectivo de Izar 2001-2002, serán a partir de la firma del presente Acuerdo, aquellas que se recogen en el Anexo I del presente Acta.

Sexto. *Seguro de Vida.*—A partir de la firma y ratificación del presente Acuerdo y en el marco del Plan de Aseguramiento actual que figura en el Anexo n.º 8 del Convenio Colectivo de Izar 2001-2002 para los trabajadores de los Centros de Cádiz, Fene, Madrid y Puerto Real, la Empresa se compromete a modificar del citado Anexo el siguiente compromiso, que quedaría así redactado:

d) Muerte Natural: Cantidad equivalente a una anualidad por conceptos fijos de su último salario actualizado.

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

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

Con independencia de lo anterior, la jornada en todos los Centros de Trabajo de Navantia seguirá siendo de 1.676 horas al año.

Octavo. *Vacaciones.*—A partir de la firma y ratificación del presente Acuerdo, todo el personal comprendido en el Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de 25 días laborables.

La fecha de disfrute de las vacaciones se pactará en cada Centro entre la Dirección y la representación sindical y se disfrutarán antes del 30 de junio del año siguiente.

Noveno. *Comisión de Ordenación de la Industria Auxiliar.*—Las partes acuerdan continuar los trabajos que vienen llevando a cabo en el seno de la Comisión de Ordenación de la Industria Auxiliar, ratificando el Acuerdo sobre el Modelo de Relación Astilleros-Industria Auxiliar Complementaria en el Marco de la Mesa de la Industria del Sector Naval, suscrito por la Federaciones sindicales FM-CC.OO., MCA-UGT y CIG-Metal, el 10 de septiembre de 2008.

Décimo. *Plan Industrial.*—Las partes acuerdan, igualmente, la continuación del grupo de trabajo creado para el análisis y discusión del Plan Industrial de NAVANTIA en el que se seguirán analizando la carga de trabajo y la actividad existente en los distintos Centros y se llevarán a cabo actuaciones tendentes a lograr la racionalización y mejor adecuación de las plantillas a las necesidades y objetivos de la Empresa.

Undécimo. *Grupo de Trabajo sobre el Convenio Único.*—Las partes se comprometen a continuar trabajando en la consecución de un Convenio Único para NAVANTIA, por lo que impulsarán las tareas del Grupo de Trabajo constituido al efecto y de forma muy específica:

A) Se creará un Subgrupo de Clasificación Profesional con carácter inmediato, para el cumplimiento de los siguientes objetivos:

1) Elaboración y propuesta de aprobación de un nuevo sistema de clasificación profesional.

2) Elaboración y propuesta de aprobación del nuevo esquema retributivo y de las tablas salariales correspondientes al nuevo sistema de clasificación profesional.

3) Elaboración y propuesta de aprobación de un nuevo sistema de promociones de aplicación general, en el marco de la nueva clasificación profesional.

El Subgrupo estará compuesta por el número de miembros que se acuerde en representación de los trabajadores y de la Empresa.

Los trabajos deberían estar concluidos y sometidos para su aprobación a la Comisión Negociadora del Convenio, antes del 31 de diciembre de 2009.

Hasta la entrada en vigor del nuevo sistema de Clasificación Profesional continuarán vigentes la Clasificación Profesional que cada trabajador tuviera asignada por los Convenios que, en cada caso, sean de aplicación y las tablas salariales aprobadas para el 2009 en el presente Convenio.

B) Se da por acordada la redacción final de las materias que a continuación se relacionan, cuyo desarrollo se incorpora como Anexo II, y que entrarán en vigor cuando se apruebe el Convenio Único de NAVANTIA:

- Objeto del Convenio.
- Ámbito territorial.
- Vigencia, duración, denuncia y prórroga.
- Comisión Paritaria.
- Acoso Sexual y Violencia de género.
- No Discriminación Laboral.
- Personal con limitaciones.
- Regulación de la práctica sindical en la Empresa.
- Garantías sindicales.
- Asambleas.
- Secciones Sindicales.
- Consejo de Administración.
- Comisión de seguimiento.
- Contrato con el Ministerio de Defensa-Navantia.
- Sometimiento a la Legalidad.
- Publicidad del Convenio.
- Incompatibilidades del personal.
- Facultad sancionadora.
- Faltas.
- Sanciones y prescripción.
- Controles y garantías en la aplicación de las sanciones.

Duodécimo *Naturaleza Jurídica y Eficacia.*—El presente Acuerdo tendrá competencia exclusiva en las materias contenidas en el mismo.

Sin perjuicio de su eficacia general, en todas las materias no recogidas expresamente se aplicará lo dispuesto en los textos normativos actualmente en vigor en NAVANTIA: XXI Convenio Colectivo Interprovincial de Bazán, para los centros de trabajo de Ferrol, Cartagena, y San Fernando, del Convenio de Izar 2001-2002 para los centros de trabajo de Puerto Real, Cádiz, Fene y Madrid (procedente del Plantío) y del XXI Convenio Colectivo de las Oficinas Centrales de Bazán (procedente de la Castellana).

Decimotercero. *Comisión Paritaria.*—Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por trece miembros a la que, además de las funciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 85.3.a), se le atribuyen las de vigilancia y seguimiento del Convenio.

Decimocuarto. *Plan de Igualdad.*—La Dirección de Navantia y la representación de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la vigente Ley de Igualdad, manifiestan su voluntad de negociar un plan de igualdad dirigido a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, así como promover igualmente prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Decimoquinto. *Extensión de la vigencia del Convenio al año 2010.*—Antes del 30 de septiembre de 2009, si ambas partes así lo deciden, podrán acordar la extensión del presente Convenio a 31 de diciembre del 2010.

En este supuesto, el incremento salarial para dicho año será negociado durante el primer trimestre del 2010. Las Promociones para dicho año serán las que resulten de los acuerdos que se adopten en el Subgrupo de Clasificación Profesional previsto en el punto undécimo, apartado A) 3) del presente Acuerdo.

Decimosexto. *Principio de acuerdo.*—Este acta es un principio de acuerdo sujeto a ratificación posterior por los trabajadores y sus representantes en los distintos centros de trabajo de NAVANTIA.

Y sin más asuntos que tratar, se firma la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento

Por la Empresa

Por FM/CC.OO.	Por MCA/UGT
Por CIG/Metal	Por CAT/METAL
Por USTG/Metal	Por CSI-CSIF

## ANEXO I

Licencias Retribuidas.—El trabajador, avisando con la posible antelación, o si no fuese esto posible, justificándolo a posteriori, podrá faltar al trabajo por las siguientes causas:

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

2. Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, nietos, hermanos y abuelos, tanto carnales como políticos, prorrogables por el tiempo necesario si los mencionados fallecimientos ocurren fuera de la localidad, a criterio de la Dirección.

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

4. Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja o hijo menor de 14 años, cinco días, prorrogables por el tiempo necesario, previa justificación médica a criterio de la Dirección.

5. Por enfermedad grave u hospitalización de los hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos, tanto carnales como políticos, dos días, prorrogables previa justificación médica por el tiempo necesario, a criterio de la Dirección. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

6. Un día natural en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho de los hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.

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

8. Dos días naturales en caso de nacimiento de nietos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

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

11. Por nacimiento de un hijo, tres días laborables, prorrogables por el tiempo necesario en caso de gravedad, a criterio de la dirección. Cuando el nacimiento se produzca dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

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

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

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

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

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

16. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

17. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, natural o adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. También tendrá derecho a un período de excedencia no superior a dos años quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme lo establecido en este artículo, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

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

18. En todos los supuestos que se contemplan en este artículo, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse el no percibo de haberes, incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de su antigüedad, cuando dichas licencias excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

En todos estos casos, se abonarán los conceptos que en cada Centro de trabajo se venían aplicando con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

## ANEXO II

### Materias aprobadas

Objeto del Convenio.—El presente Convenio regula las relaciones laborales de la Empresa «Navantia», S. A. y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo

libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva en el marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

Principio de igualdad:

1. El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrollado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

2. Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», o «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en los Centros de Trabajo/Factorías de Navantia.

Ámbito territorial.—Territorialmente afecta a los Centros de Trabajo/Factorías de la Empresa en Cádiz, Cartagena, Fene, Ferrol, Madrid, Puerto Real y San Fernando.

Vigencia, duración, denuncia y prórroga.—El presente Convenio entrará en vigor el día en que se determine la fecha de entrada en vigor del Convenio Único.

Estará vigente hasta el día en que concluya la vigencia para el Convenio Único, prorrogándose por años naturales, en tanto no se sustituya por otro pacto.

Con cuatro meses de antelación a la terminación de este Convenio, se estudiará la conveniencia de la prórroga o denuncia del mismo, que se hará de manera fehaciente por cualquiera de las partes firmantes con tres meses de antelación, como mínimo, a su término o prórroga en curso ante la autoridad laboral competente.

Efectuada la denuncia del Convenio, éste se considerará prorrogado en su totalidad de forma provisional durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de la aprobación del nuevo Convenio o la norma que lo sustituya.

Comisión Paritaria.—Para interpretar el Convenio en situaciones que puedan afectar a un solo Centro/Factoría de la Empresa, resolverá la representación del personal existente en cada momento y la Dirección de dicho Centro de Trabajo/Factoría.

En caso de desacuerdo, se trasladará automáticamente el asunto a la Comisión Paritaria creada en este artículo, para su resolución definitiva, la cual tendrá que resolver en el plazo máximo de quince días desde la recepción de la documentación correspondiente.

Para los casos de interpretación que afecten a más de un Centro/Factoría de la Empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir del día de la aprobación del Convenio, se designará una Comisión Paritaria, según se establece en el art. 85.3 E.T. y compuesta por:

Trece componentes en representación de la plantilla.

Trece componentes en representación de la Dirección de la Empresa.

Los componentes de la Comisión por parte de los trabajadores serán elegidos entre los representantes del personal, aunque no participaran en la Negociación del Convenio, guardándose en su configuración la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados. En todo caso se garantizará la participación del Centro de Trabajo/Factoría cuando se vayan a tratar temas específicos del mismo.

Igualmente y para la Comisión, se designará un suplente por cada componente de ambas representaciones, en el mismo plazo de tiempo.

Los acuerdos de la Comisión tendrán validez para todos Centros de Trabajo/Factorías de la Empresa afectados por este Convenio.

Cualquier supuesto que implique a nivel individual, o colectivo, a la plantilla y que suponga interpretación de algún artículo de Convenio, tendrá que ser planteado previamente ante la Comisión Paritaria, y si en ésta no hubiera acuerdo, se podrá recurrir a los instrumentos de mediación y arbitraje establecidos por Sindicatos y Patronal con carácter previo a acudir a la jurisdicción laboral.

Acoso sexual y Violencia de género.—Navantia promoverá las condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que evite el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello con la participación de la representación de los trabajadores, se llevarán a



cabo, entre otras medidas, el compromiso de desarrollar protocolos de actuación, llevar a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género las partes firmantes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre medidas de protección integral contra de violencia de género o regulación que en cada caso la sustituya en el futuro.

No discriminación Laboral Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por razón de sexo, estado civil, raza, condición social, ideas sindicales, políticas o religiosas.

La discriminación laboral por cualquiera de las razones anteriormente señaladas se considerará como falta muy grave aplicándose el régimen de sanciones que contiene este Convenio.

Personal con limitaciones.—Todo personal con limitaciones tendrá preferencia en igualdad de condiciones, para ocupar las vacantes de los puestos de trabajo que existan en la Empresa y se adapten a sus aptitudes y condiciones.

El personal con limitaciones, desplazado de su profesión por razones de salud reconocidas, mantendrá el derecho a su promoción mediante la modalidad de antigüedad, sin ocupar plaza en su gremio.

Cuando la movilidad del personal sea por razón de la capacidad disminuida del trabajador, y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo, desgaste físico natural o enfermedad común, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su nivel salarial.

La movilidad del personal por cualquiera de las razones anteriormente enumeradas, se realizará de común acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores.

En cada Centro de Trabajo/Factoría se estudiarán los casos de personal acoplado de estas características.

Regulación de la práctica sindical en la Empresa.—El Comité de Empresa es el único órgano de representación unitario de todos los trabajadores de los distintos Centros/Factorías, representando a estos ante la Empresa y Organismos Oficiales, con capacidad jurídica para formular, en su caso, las acciones oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. Será el único capacitado para la denuncia e iniciación de la negociación colectiva.

Garantías sindicales.—Para el ejercicio de las funciones requeridas en el Artículo anterior en cuantas actividades de carácter sindical tengan encomendadas, dentro y fuera de la Empresa, cada componente del Comité dispondrá de las horas necesarias para el ejercicio de sus funciones sindicales, en el marco de las previsiones legales aplicables en esta materia y respetándose los usos y costumbres tradicionales en la Empresa.

La Dirección de la Empresa facilitará un local permanente debidamente acondicionado para que el Comité pueda ejercer las funciones que le son propias.

Dicho local estará adecuado al número de representantes del Comité, Secretaría, etc., y estará dispuesto para su normal funcionamiento.

Se facilitará por la Dirección de la Empresa los medios técnicos de que disponga para la reproducción de comunicados, notificaciones, etc., así como los tabloneros de anuncios necesarios para la debida información del personal.

Por lo que respecta a los Delegados Sindicales, se estará a lo recogido en la Ley Orgánica de 2 de agosto de 1985 de Libertad Sindical.

Asambleas.—La Empresa autorizará la celebración de asambleas dentro del recinto de los Centros de Trabajo/Factorías. En todo caso, se comunicará previamente a la Dirección la convocatoria de las mismas.

Las asambleas correspondientes a la aprobación de la plataforma del Convenio, aprobación del Convenio colectivo, y/o Planes Industriales, y aquellas otras de carácter excepcional que sean autorizadas expresamente por la Dirección de cada Centro/Factoría por su transcendencia, no darán lugar a descuento retributivo.

Secciones sindicales.—Los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, que tengan legalmente constituidas secciones sindicales en más de un Centro de Trabajo/

Factoría, podrán constituir la sección sindical intercentros o establecer un órgano coordinador, nombrando a tal efecto un responsable o portavoz de las mismas.

Se estará a lo recogido en la Ley Orgánica de 2 de agosto de 1985 de Libertad Sindical, además de los derechos de información a los que tiene derecho el Comité de Empresa.

La Empresa facilitará un local permanente, debidamente acondicionado, para que pueda ejercer los derechos de funcionamiento que le son propios.

Consejo de Administración.—Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública de 16/01/1986.

Comisión de seguimiento.—Durante el presente Convenio continuará vigente la Comisión de Seguimiento actualmente establecida.

Su composición será la siguiente:

Por parte de la Empresa estará formada por representantes del Comité de Dirección y presidida por el Presidente de la misma o persona en quien delegue.

Por parte de los Sindicatos, estará configurada por 13 miembros y en su distribución se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente en el ámbito de los Centros de Trabajo/Factorías.

Dicha Comisión se reunirá cada dos meses y entre sus competencias estarán las propias del Comité de Dirección, como son:

Introducción de nuevas tecnologías y métodos de organización del trabajo.

Planes operativos.

Auditorías.

Planes estratégicos.

Contrato con el Ministerio de Defensa-Navantia La Dirección de la Empresa mantendrá puntualmente informado al Comité Intercentros del proceso de negociación del contrato antes mencionado.

Sometimiento a la Legalidad.—El presente Convenio se ajusta en todos sus términos a las normas legales vigentes.

Publicidad del Convenio.—La publicidad de este Convenio se realizará en el idioma castellano para los Centros/Factorías de Madrid, Cartagena, San Fernando, Puerto Real, Cádiz, Fene y Ferrol, y asimismo en gallego para estos dos últimos Centros/Factorías.

Se entregará a cada trabajador de la Empresa un ejemplar, y una cantidad suficiente para los representantes de los trabajadores.

Incompatibilidades del personal.—Serán de aplicación al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaraciones de que no desempeña otro puesto en el Sector Público u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo en todo caso lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

La ocultación de situaciones de incompatibilidad o del incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio.

Facultad sancionadora.—Los trabajadores sólo podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa conforme a lo dispuesto en las presentes normas.

El ejercicio de esta facultad será realizado a través de la Dirección de los diferentes Centros de Trabajo/Factorías y comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del

incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas previstas en dichas normas.

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

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

1. Faltas Leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificación, en un período de 30 días naturales.

b) Fichar o firmar por otro trabajador a la entrada o salida del trabajo. Si dicha conducta tuviera como finalidad simular la presencia de un trabajador o de una trabajadora ausente se considerará falta grave y se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.

c) El retraso injustificado en la incorporación a los procesos productivos, dentro de la jornada laboral, así como el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve espacio de tiempo.

Si como consecuencia de alguna de estas conductas se causara perjuicios a la Empresa o fuera causa de accidente de trabajo, esta falta se considerará grave o muy grave en atención a sus circunstancias.

d) No notificar con carácter previo o, si resultara imposible, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo.

e) Pequeños descuidos en la conservación de los locales, herramientas, materiales o documentos de los servicios, siempre que no originen consecuencias perjudiciales para la Empresa.

f) La incorrección en el trato con el público, compañeros, subordinados o superiores, dentro de la jornada laboral, siempre que tal conducta no origine consecuencias perjudiciales para la Empresa.

g) La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la Empresa.

h) No usar la ropa de trabajo cuando su uso sea obligado.

i) No avisar a su responsable inmediato de los defectos de material y de la necesidad de elementos para garantizar la inmediata continuación del trabajo, siempre que de dicha conducta no se deriven perjuicios para la Empresa.

j) No comunicar al Departamento correspondiente del Centro de Trabajo/Factoría, dentro de los cinco días laborales siguientes, los cambios de domicilio.

k) El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud del trabajador o sus compañeros de trabajo.

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

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

2. Faltas Graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

- d) No presentar el parte de baja médica oficial o partes de confirmación de baja, dentro de los plazos legales establecidos.
- e) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar del trabajador o de la trabajadora que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc. La falsedad en estos datos se considerará falta muy grave.
- f) La participación en discusiones o riñas en los Centros de Trabajo/Factorías que produzcan notorio escándalo así como la participación en juegos dentro de la jornada de trabajo.
- g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como la negativa a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia o documentos análogos. Si de estas conductas se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrán ser considerada como falta muy grave.
- h) La negligencia o descuido inexcusable en el servicio que pueda afectar a la buena marcha del trabajo.
- i) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
- j) El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para su salud o integridad física o la de sus compañeros de trabajo.
- k) La realización, sin autorización, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo o el uso de máquinas, herramientas y material de la empresa aún fuera de las horas de trabajo.
- l) La permuta de turno, equipo o puesto de trabajo sin autorización.
- m) El quebranto o violación de secretos o información de reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio para la Empresa.
- n) La solicitud y ejercicio de una licencia o permiso alegando causas inexistentes o su utilización con fines distintos al solicitado.
- o) Sacar materiales o herramientas de los Centros de Trabajo/Factorías sin autorización.
- p) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un plazo de treinta días, siempre que hubiera mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- q) Cualquiera otra conducta de naturaleza análoga que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio al trabajador, a la Empresa o a terceros.

### 3. Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de tres meses.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo periodo.
- c) El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando de dicha conducta se derive un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad del trabajador o de sus compañeros de trabajo.
- d) El acoso sexual mediante agresiones verbales o físicas de tal carácter dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
- e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar donde se hubiera desplazado por cuenta de la misma.
- f) El robo, estafa, malversación o cualquier otra clase de delito de análoga naturaleza, cometido fuera de la empresa, que pueda implicar para ésta desconfianza para su autor, una vez producida sentencia que será el inicio del cómputo en la prescripción.
- g) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en situación de baja médica por tales motivos, realice

trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena incompatibles con su situación de baja.

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

h) La embriaguez habitual durante el trabajo o el consumo o introducción en los Centros de Trabajo/Factorías de drogas, estupefacientes y la permanencia en el mismo en estado de intoxicación producido por dichas sustancias. No se incluirá en este apartado la patología de alcoholismo diagnosticada por la Seguridad Social.

i) La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, y la revelación de datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente considerados como tales por la Empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a los subordinados, compañeros, superiores o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva. A estos efectos se considerará abuso de autoridad aquella conducta en que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno, de donde se derive un notorio perjuicio material o moral para el trabajador.

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

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

m) La provocación voluntaria de daños a propiedades de la Empresa o de otros trabajadores.

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

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

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

No se computarán como faltas de asistencia, a efectos disciplinarios por absentismo, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de las actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral.

Sanciones y prescripción.

1) Sanciones: Las sanciones que podrán imponerse por la Empresa, en los términos estipulados en el presente Convenio, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

2) Prescripción.—Además de los mecanismos implícitos de prescripción previstos en la propia graduación de las faltas, éstas prescribirán y no podrán ser de referencia a ningún efecto: las leves al mes, las graves a los dos meses y las muy graves a los tres meses de haberse producido.

Controles y garantías en la aplicación de las sanciones.—La aplicación de las sanciones —salvo en los supuestos de faltas leves en que bastará con la comunicación escrita al trabajador, en la que se reseñen la fecha y los hechos determinantes de la sanción— requerirá los siguientes trámites:

Procedimiento general:

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

Componentes del Comité de Empresa.—Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de tres días al Comité de Empresa para que conozca el expediente y alegue lo que estime oportuno.

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

Trabajadores afiliados a un Sindicato

Igualmente, siempre que la Empresa tenga constancia de la filiación sindical del trabajador, antes de resolver -incluso si se trata de falta leve- se dará un plazo de tres días a los Delegados Sindicales del Sindicato al que pertenezca el trabajador, si lo hubiere, para que conozcan el expediente y aleguen lo que estimen conveniente.

## ANEXO I

### Tablas año 2008 para los Centros de Trabajo de Navantia de Ferrol, Cartagena y San Fernando (2,5%)

Nivel	Categoría	Sueldo	Módulo antigüedad	Pagas extras sueldo	Pagas producción sueldo	Indemnización supresión trabajos extraordinarios		Valor hora TXT
						Valor horas extras	Domingo festivo	
V	Entrada.	1.057,57	607,61	965,64	1.368,09	6,66	7,60	6,07
V	Oficial.	1.104,02	607,61	1.009,59	1.368,09	7,13	8,14	6,26
IV	Operarios 1. <sup>a</sup> , Empleados 1. <sup>a</sup> y categorías equivalentes.	1.198,14	607,61	1.072,64	1.368,09	7,95	8,96	6,47
IIIS	Técnicos especializados, Encargados, Delineantes Especiales y Jefes de 2. <sup>a</sup>	1.292,24	607,61	1.135,71	1.368,09	8,83	9,73	6,96
III	Técnicos de Taller y Obra, Maestros, Proyectistas y Jefes de 1. <sup>a</sup>	1.376,69	607,61	1.182,98	1.368,09	9,60	10,97	7,39
IIS	Gestor de 2. <sup>a</sup>	1.496,02	607,61	1.248,26	1.368,09	10,47	12,02	7,98
II	Gestor de 1. <sup>a</sup>	1.624,37	607,61	1.310,22	1.368,09	11,19	12,87	8,58
IS	Gestor Jefe.	1.757,19	607,61	1.360,92	1.368,09	11,69	13,50	9,23
I	Nivel superior.	1.890,08	607,61	1.421,68	1.368,09	12,16	14,13	9,86

## ANEXO II

**Tablas año 2008 para los centros de trabajo de Navantia de Ferrol, Cartagena y San Fernando (2,5%)**
*Complemento de pluses, dietas, etc.*

Plus de distancia . . . . .	0,069 euros/km.
Modificación jornada nocturna (art. 20) . . . . .	50,55 euros/día.
Bonificación Operador Rayos X homologado por la C.S.N. . . . .	45,01 euros/mes.
Gratificación Vigilantes Jurados por tenencia de armas . . . . .	36,72 euros/mes.
Trabajos Nocturnos . . . . .	1,16 euros/hora.
Quebranto de moneda . . . . .	26,18 euros/mes.

## Pruebas de mar:

	Jornada ordinaria euros/día	Prolongación jornada euros/hora	
		2 primeras horas	Restantes
Servicios en cubierta . . . . .	12,31	1,98	2,02
Máquinas y calderas . . . . .	18,01	2,65	2,72
Inmersión en submarinos . . . . .	53,15	7,57	7,71

Bonificación reparaciones a bordo buques mercantes . . . . . 0,37 euros/hora.

## Ayuda por estudios:

Ferrol . . . . . 151.453,81 euros.  
 Cartagena . . . . . 70.022,56 euros.  
 San Fernando . . . . . 70.022,56 euros.

Ayudas disminuidos físicos o psíquicos . . . . . 88,89 euros.

Modificación de turnos - Carenas (art. 24) . . . . . 80,50 euros.

Corretornos gratificación por cada sábado, domingo o festivo . . . . . 55,73 euros/día.

Corretornos gratificación por los días 24,25 y 31 diciembre o 1 y 6 enero . . . . . 59,74 euros/día.

Indemnización por comida y/o cena . . . . . 8,59 euros.

## Indemnización por retraso comida:

Si el retraso es menor de hora y media . . . . . 2,37 euros.

Si el retraso es superior a hora y media . . . . . 6,25 euros.

Gratificación por desplazamiento a centro fuera del recinto de las factorías:

Cuando diste 2 kms y medio o menos . . . . . 1,29 euros.

Traslados (art. 14) . . . . . 38,29 euros/mes.

## Dietas:

Desayuno . . . . . 4,82 euros.

Comida . . . . . 31,44 euros.

Cena . . . . . 22,46 euros.

Hotel . . . . . 32,87 euros.

Total dietas . . . . . 91,59 euros.

Dieta diaria islas . . . . . 98,33 euros.

## Artículo 50. Apartado 3.º

Por día de desplazamiento . . . . . 21,60 euros.

Por hora adicional: De lunes a viernes . . . . . 6,53 euros.

Por hora adicional: Sábados y domingos . . . . . 8,69 euros.

Relevo turno con solape fuera de jornada . . . . .	2,51 euros/día.
Bonificación de turno de día . . . . .	4,20 euros/día.
Bonificación de turno de noche . . . . .	11,01 euros/día.
Disponibilidad especial . . . . .	99,54 euros.
En horas extras . . . . .	0,174 euros/hora.
Polivalencia básica . . . . .	84,50 euros/mes.
Trabajos especiales . . . . .	0,119 euros/hora.
Polivalencia (Tareas polivalentes) . . . . .	0,28 euros/hora.
Tiempo por Tiempo en Sábado . . . . .	11,11 euros/día.
Compensación comedores y economatos . . . . .	2,5% sobre las tablas del año 2007.

## ANEXO III

**Tablas año 2008 para los centros de trabajo de Navantia de Ferrol,  
Cartagena y San Fernando**

*Tabla de incentivos*

Nivel	Euros/mes
Entrada	284,59
V	335,57
IV	380,64
III <sup>s</sup>	425,71
III	483,06
II <sup>s</sup>	547,43
II	588,37
I <sup>s</sup>	626,73
I <sup>s</sup> Asimilado	663,31

**Tablas año 2008 para los centros de trabajo de Navantia de Fene, Puerto Real, Cádiz  
y Madrid «El Plantío» (2,5%)**

*NAF*

Nivel	
I	29.990,16
II	27.263,84
III	24.785,29
IV	22.532,12
V	20.483,75
VI	18.621,52
VII	16.928,74
VIII	15.389,75

*Antigüedad*

Nivel	
I	299,90
II	272,64
III	247,85
IV	225,32



Nivel	
V	204,84
VI	186,22
VII	169,29
VIII	153,90

*Valor base prima horaria*

Nivel	
IV	3,12
V	2,83
VI	2,57
VII	2,35
VIII	2,12

*Valor base prima de resultados*

Nivel	100%
I	2.047,47
II	1.861,34
III	1.692,12
IV	1.538,30
V	1.398,45
VI	1.271,31
VII	1.155,75
VIII	1.050,68

*Valores término T*

Nivel	
I	0,13
II	0,27
III	0,53
IV	0,76

*Compensación de flexibilidad*

	Normal	s/Límite
Prolongación.....	6,87	9,16
Sábados.....	9,16	11,45
Domingos.....	11,45	13,75

TABLAS AÑO 2008 PARA LAS OFICINAS CENTRALES DE MADRID  
CASTELLANA (2,5%)

## ANEXO I

## Tablas salariales

Nivel	Categoría	Sueldo	Módulo de antigüedad	Pagas de producción	Valor hora extra	Valor hora TXT
I	Ing. Técnico Jefe Asimilado Nivel Superior . . . . .	2.114,09	1.013,97	1.562,94	16,08	10,55
Is	Ing. Técnico Jefe. Jefe Superior Especial . . . . .	1.949,73	1.013,97	1.562,94	15,21	9,87
II	Ing. Técnico 1. <sup>a</sup> Jefe Superior 1. <sup>a</sup> . . . . .	1.784,14	1.013,97	1.562,94	14,36	9,18
IIs	Ing. Técnico 2. <sup>a</sup> Jefe Superior 2. <sup>a</sup> . . . . .	1.619,79	1.013,97	1.562,94	13,54	8,56
III	Delineante Proyectista. Jefe de 1. <sup>a</sup> . . . . .	1.475,99	1.013,97	1.562,94	12,78	7,90
IIIs	Delineante Especial. Jefe de 2. <sup>a</sup> . . . . .	1.381,71	1.013,97	1.562,94	11,94	7,45
IV	Delineante 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	1.314,06	1.013,97	1.562,94	11,16	6,92
V	Delineante 2. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	1.252,40	1.013,97	1.562,94	10,32	6,71
	Salario de entrada . . . . .	1.206,46	1.013,97	1.562,94	9,58	6,45

## ANEXO II

## Complementos, pluses, dietas, etc. (euros)

Plus de distancia: 0,072 euros/km.  
 Prestación a la jubilación: 301,56 euros.  
 Ayuda a Disminuidos Físicos y psíquicos: 89,46 euros.  
 Indemnización por comida (descuento/día): 7,51 euros.  
 Indemnización por comida a personal con jornada continuada por trabajar por la tarde: 9,54 euros.  
 Gratificación sábados, domingos y/o festivos: 11,40 euros.  
 Plus de trabajos especiales nivel B; Plus de quebranto de moneda: 28,05 euros.  
 Plus de trabajos especiales nivel A: 51,02 euros.  
 Fondo de Protección al estudio: 26.376,67 euros.  
 Compensación de Economato: 217,28 euros.  
 Disponibilidad Especial: 99,54 euros.  
 Polivalencia básica-Cto. coyuntural: 84,50 euros.  
 Supresión Plus de comida: 136,60 euros.  
 Dietas:  
 Desayuno: 4,82 euros.  
 Almuerzo: 31,44 euros.  
 Cena: 22,46 euros.  
 Hotel: 32,87 euros.  
 Total: 91,59 euros.

## ANEXO III

## Tabla de incentivos (euros)

Nivel	Categoría	Incentivo mes	Descuento hora
I	Ing. Técnico Jefe Asimilado Nivel Superior . . . . .	502,96	3,05
Is	Ing. Técnico Jefe. Jefe Superior Especial . . . . .	485,30	2,95
II	Ing. Técnico 1. <sup>a</sup> Jefe Superior 1. <sup>a</sup> . . . . .	450,02	2,73
IIs	Ing. Técnico 2. <sup>a</sup> Jefe Superior 2. <sup>a</sup> . . . . .	414,72	2,52
III	Delineante Proyectista. Jefe de 1. <sup>a</sup> . . . . .	370,59	2,26

Nivel	Categoría	Incentivo mes	Descuento hora
III	Delineante Especial. Jefe de 2. <sup>a</sup> . . . . .	335,30	2,03
IV	Delineante 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	300,02	1,81
V	Delineante 2. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	233,83	1,41
	Salario de entrada . . . . .	185,30	1,12

## ANEXO I

**Tablas año 2009 para los Centros de Trabajo de Navantia de Ferrol, Cartagena y San Fernando (1,83%)**

Nivel	Categoría	Sueldo	Módulo antigüedad	Pagas extras sueldo	Pagas producción sueldo	Indemnización supresión trabajos extraordinarios Valor horas extras		Valor hora TXT
						Horas extras	Domingo festivo	
	Entrada.	1.076,92	618,73	983,31	1.393,13	6,78	7,74	6,18
V	Oficial.	1.124,22	618,73	1.028,07	1.393,13	7,26	8,29	6,37
IV	Operarios 1. <sup>a</sup> , Empleados 1. <sup>a</sup> y categorías equivalentes	1.220,07	618,73	1.092,27	1.393,13	8,10	9,12	6,59
IIIS	Técnicos Especializados, Encargados, Delineantes Especiales y Jefes de 2. <sup>a</sup>	1.315,89	618,73	1.156,49	1.393,13	8,99	9,91	7,09
III	Técnicos de Taller y Obra, Maestros, Proyectistas y Jefes de 1. <sup>a</sup>	1.401,88	618,73	1.204,63	1.393,13	9,78	11,17	7,53
IIS	Gestor de 2. <sup>a</sup>	1.523,40	618,73	1.271,10	1.393,13	10,66	12,24	8,13
II	Gestor de 1. <sup>a</sup>	1.654,10	618,73	1.334,20	1.393,13	11,39	13,11	8,74
IS	Gestor Jefe	1.789,35	618,73	1.385,82	1.393,13	11,90	13,75	9,40
I	Nivel superior	1.924,67	618,73	1.447,70	1.393,13	12,38	14,39	10,04

## ANEXO II

**Tablas año 2009 para los Centros de Trabajo de Navantia de Ferrol, Cartagena y San Fernando (1,83%)**
*Complementos, Pluses, Dietas, etc.*

Plus de distancia . . . . .	0,070 euros/km.
Modificación jornada nocturna (art. 20) . . . . .	51,48 euros/día.
Bonificación Operador Rayos X, homologado por la C.S.N. . . . .	45,83 euros/mes.
Gratificación Vigilantes Jurados por tenencia de armas . . . . .	37,39 euros/mes.
Trabajos nocturnos . . . . .	1,18 euros/hora.
Quebranto de moneda . . . . .	26,66 euros/mes.

	Jornada ordinaria euros/día	Prolongación jornada euros/hora	
		2 primeras horas	Restantes
Pruebas de mar:			
Servicios en cubierta . . . . .	12,54	2,02	2,06
Máquinas y calderas . . . . .	18,34	2,70	2,77
Inmersión en submarinos . . . . .	54,12	7,71	7,85

Bonificación reparaciones a bordo buques mercantes. . . . .	0,38 euros/hora.
Ayuda por estudios:	
Ferrol . . . . .	154.225,41 euros.
Cartagena . . . . .	71.303,97 euros.
San Fernando . . . . .	71.303,97 euros.
Ayudas disminuidos físicos o psíquicos . . . . .	
Modificación de turnos - Carenas (art. 24). . . . .	81,97 euros.
Corretornos: Gratificación por cada sábado, domingo o festivo. . . . .	56,75 euros/día.
Corretornos: Gratificación por los días 24,25 y 31 diciembre o 1 y 6 enero . .	60,83 euros/día.
Indemnización por comida y/o cena . . . . .	8,75 euros.
Indemnización por retraso comida:	
Si el retraso es menor de hora y media . . . . .	2,41 euros.
Si el retraso es superior a hora y media. . . . .	6,36 euros.
Gratificación por desplazamiento a centro fuera del recinto de las factorías:	
Cuando diste 2 kms y medio o menos. . . . .	1,31 euros.
Traslados (art. 14). . . . .	38,99 euros/mes.
Dietas:	
Desayuno. . . . .	4,91 euros.
Comida . . . . .	32,02 euros.
Cena . . . . .	22,87 euros.
Hotel . . . . .	33,47 euros.
Total dietas . . . . .	93,27 euros.
Dieta diaria islas . . . . .	100,13 euros.
Artículo 50, apartado 3.º:	
Por día de desplazamiento. . . . .	22,00 euros.
Por hora adicional: De Lunes a Viernes. . . . .	6,65 euros.
Por hora adicional: Sábados y domingos. . . . .	8,85 euros.
Relevo turno con solape fuera de jornada. . . . .	2,56 euros/día.
Bonificación de turno de día. . . . .	4,28 euros/día.
Bonificación de turno de noche. . . . .	11,21 euros/día.
Disponibilidad especial. . . . .	101,36 euros.
En horas extras . . . . .	0,18 euros/hora.
Polivalencia básica. . . . .	86,05 euros/mes.
Trabajos especiales . . . . .	0,121 euros/hora.
Polivalencia (Tareas polivalentes). . . . .	0,29 euros/hora.
Tiempo por tiempo en sábado. . . . .	11,31 euros/día.
Compensación comedores y economatos. . . . .	1,83 % sobre las tablas del año 2008.

## ANEXO III

## Tablas año 2009 para los centros de trabajo de Navantia de Ferrol, Cartagena y San Fernando (1,83%)

## Tabla de incentivos

Nivel	Euros/mes
Entrada	289,80
V	341,71
IV	387,61
IIIs	433,50
III	491,90
IIs	557,45
II	599,14
Is	638,20
Is Asimilado	675,45

## Tablas año 2009 para los Centros de trabajo de Navantia de Fene, Puerto Real, Cádiz y Madrid «el Plantío» (1,83%)

## NAF

Nivel	
I	30.538,98
II	27.762,77
III	25.238,86
IV	22.944,46
V	20.858,60
VI	18.962,30
VII	17.238,54
VIII	15.671,38

## Antigüedad

Nivel	
I	305,39
II	277,63
III	252,39
IV	229,44
V	208,59
VI	189,62
VII	172,39
VIII	156,71

*Valor base prima horaria*

Nivel	
IV	3,17
V	2,88
VI	2,62
VII	2,39
VIII	2,16

*Valor base prima de resultados*

Nivel	100%
I	2.084,94
II	1.895,40
III	1.723,09
IV	1.566,45
V	1.424,04
VI	1.294,57
VII	1.176,90
VIII	1.069,91

*Valores término T*

Nivel	
I	0,14
II	0,27
III	0,54
IV	0,77

*Compensación de flexibilidad*

	Normal	s/Limite
Prolongación. . . . .	7,00	9,33
Sábados . . . . .	9,33	11,66
Domingos . . . . .	11,66	14,00

TABLAS AÑO 2009 PARA LAS OFICINAS CENTRALES DE MADRID CASTELLANA  
(1,83%)

**ANEXO I**

*Tablas salariales*

Nivel	Categoría	Sueldo	Módulo de antigüedad	Pagas de producción	Valor hora extra	Valor hora TXT
I	Ing. Técnico Jefe Asimilado Nivel Superior . . . . .	2.152,78	1.032,53	1.591,54	16,38	10,74
Is	Ing. Técnico Jefe. Jefe Superior Especial . . . . .	1.985,41	1.032,53	1.591,54	15,49	10,05
II	Ing. Técnico 1. <sup>a</sup> Jefe Superior 1. <sup>a</sup> . . . . .	1.816,79	1.032,53	1.591,54	14,62	9,35
IIs	Ing. Técnico 2. <sup>a</sup> Jefe Superior 2. <sup>a</sup> . . . . .	1.649,43	1.032,53	1.591,54	13,79	8,72
III	Delineante Proyectista. Jefe de 1. <sup>a</sup> . . . . .	1.503,00	1.032,53	1.591,54	13,02	8,05
IIIs	Delineante Especial. Jefe de 2. <sup>a</sup> . . . . .	1.407,00	1.032,53	1.591,54	12,16	7,59
IV	Delineante 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	1.338,11	1.032,53	1.591,54	11,37	7,05
V	Delineante 2. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	1.275,32	1.032,53	1.591,54	10,51	6,84
	Salario de entrada . . . . .	1.228,53	1.032,53	1.591,54	9,76	6,57

**ANEXO II**

**Complementos, pluses, dietas, etc. (euros)**

Plus de distancia: 0,073 euros/km.  
 Prestación a la jubilación: 307,07 euros.  
 Ayuda a Disminuidos Físicos y psíquicos: 91,10 euros.  
 Indemnización por comida (descuento/día): 7,65 euros.  
 Indemnización por comida a personal con jornada continuada por trabajar por la tarde: 9,72 euros.  
 Gratificación sábados, domingos y/o festivos: 11,61 euros.  
 Plus de trabajos especiales nivel B; Plus de quebranto de moneda: 28,57 euros.  
 Plus de trabajos especiales nivel A: 51,96 euros.  
 Fondo de Protección al estudio: 26.859,37 euros.  
 Compensación de Economato: 221,26 euros.  
 Disponibilidad Especial: 101,36 euros.  
 Polivalencia básica-Cto. coyuntural: 86,05 euros.  
 Supresión Plus de comida: 139,10 euros.  
 Dietas:  
 Desayuno: 4,91 euros.  
 Almuerzo: 32,02 euros.  
 Cena: 22,87 euros.  
 Hotel: 33,47 euros.  
 Total: 93,27 euros.

**ANEXO III**

**Tabla de incentivos (euros)**

Nivel	Categoría	Incentivo mes	Descuento hora
I	Ing. Técnico Jefe Asimilado Nivel Superior . . . . .	512,16	3,11
Is	Ing. Técnico Jefe. Jefe Superior Especial . . . . .	494,18	3,01
II	Ing. Técnico 1. <sup>a</sup> Jefe Superior 1. <sup>a</sup> . . . . .	458,25	2,78
IIs	Ing. Técnico 2. <sup>a</sup> Jefe Superior 2. <sup>a</sup> . . . . .	422,30	2,57
III	Delineante Proyectista. Jefe de 1. <sup>a</sup> . . . . .	377,37	2,30

Nivel	Categoría	Incentivo mes	Descuento hora
III	Delineante Especial. Jefe de 2. <sup>a</sup> . . . . .	341,43	2,07
IV	Delineante 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	305,51	1,85
V	Delineante 2. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	238,11	1,44
	Salario de entrada . . . . .	188,69	1,14