

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

1674 *Resolución de 4 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo intercentros de la empresa Navantia, SA, S.M.E.*

Visto el texto del I Convenio colectivo intercentros de la empresa «Navantia, S.A., S.M.E.» (código de convenio número 90015672012005), que fue suscrito, con fecha 20 de diciembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT, CSI-F, CAT, CIG y MAS, en representación de los trabajadores afectados, al que se acompaña informe favorable emitido por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Publicas, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

I CONVENIO COLECTIVO INTERCENTROS DE NAVANTIA

20 de diciembre 2018.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Vigencia, denuncia y prórroga.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Artículo 5. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

Artículo 7. Clasificación profesional. Criterios generales.

Artículo 8. Clasificación organizativa.

Artículo 9. Grupos Funcionales.

Artículo 10. Grupos Profesionales.

Artículo 11. Multifuncionalidad.

- Artículo 12. Movilidad funcional.
Artículo 13. Prestación de servicios en distintos centros de trabajo.
- Capítulo III. Tiempo de Trabajo..
- Artículo 14. Jornada de Trabajo y Calendario Laboral.
Artículo 15. Vacaciones.
Artículo 16. Licencias retribuidas.
Artículo 17. Permiso por estudios.
Artículo 18. Excedencias.
Artículo 19. Régimen de turnos.
Artículo 20. Trabajos nocturnos.
Artículo 21. Modificación de Jornada. Tiempo por tiempo.
Artículo 22. Prolongación de jornada.
Artículo 23. Modificación de turnos (Carenas).
Artículo 24. Control de presencia.
Artículo 25. Disponibilidad Especial.
Artículo 26. Polivalencia.
- Capítulo IV. Ingresos, Ascensos, Promociones y Formación del personal.
- Artículo 27. Contratación de personal de nuevo ingreso.
Artículo 28. Ascensos.
Artículo 29. Formación.
Artículo 30. Escalafón del personal.
- Capítulo V. Régimen de Retribuciones.
- Artículo 31. Política salarial.
Artículo 32. Régimen de retribuciones de los Grupos Profesionales 1 y 2.
Artículo 33. Régimen de retribuciones de los Grupos Profesionales 3 y 4.
Artículo 34. Incremento Salarial.
Artículo 35. Cláusula de Fidelización/Productividad.
- Capítulo VI. Prestaciones Sociales.
- Artículo 36. Seguro colectivo de fallecimiento e Incapacidad Permanente.
Artículo 37. Complemento de las prestaciones por Incapacidad Temporal.
Artículo 38. Maternidad/Paternidad.
Artículo 39. Personal con limitaciones.
Artículo 40. Ayuda a familiares con discapacidad.
Artículo 41. Conceptos Sociales: Ayuda por Estudios, Obsequio de Navidad.
- Capítulo VII. Regulación de la práctica sindical en la Empresa.
- Artículo 42. Regulación de la práctica sindical en la Empresa.
Artículo 43. Comité de Empresa.
Artículo 44. Garantías Sindicales.
Artículo 45. Asambleas.
Artículo 46. Comité Intercentros.
Artículo 47. Secciones Sindicales.
- Capítulo VIII. Disposiciones varias.
- Artículo 48. Consejo de Administración.
Artículo 49. Comisión de seguimiento.
Artículo 50. Convenio Ministerio de Defensa-Armada-Navantia.
Artículo 51. Incompatibilidades del personal.
Artículo 52. Salud laboral.

- Artículo 53. Igualdad y Conciliación.
Artículo 54. Subcontratación.
- Capítulo IX. Faltas y sanciones.
- Artículo 55. Facultad sancionadora.
Artículo 56. Faltas.
Artículo 57. Sanciones y prescripción.
Artículo 58. Controles y garantías en la aplicación de las sanciones.
- Disposición adicional primera. Comisiones de Trabajo.
Disposición adicional segunda. Complemento de Jubilación artículos 56 y 38 del XXI
Convenio Colectivo Interprovincial y de Oficinas Centrales de Bazán.
Disposición adicional tercera. Periodos de Formación y Adaptación.
Disposición transitoria primera. Retribución flexible y Teletrabajo.
Disposición derogatoria.
Disposición final primera. Entrada en vigor.
Disposición final segunda. Depósito y Publicación.
- Anexo I. Tablas salariales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa Navantia, S.A., S.M.E.: Cádiz, Cartagena, Fene, Ferrol, Madrid, Puerto Real y San Fernando.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio será de aplicación a todo el personal que durante la vigencia del mismo forme parte de la plantilla de Navantia, S.A., S.M.E. a través de contrato de trabajo con la Empresa en cualquiera de las modalidades vigentes.

Quedan exceptuados de su ámbito personal aquellos trabajadores que estén incluidos en las bandas A y B (Directores y Subdirectores), así como los Jefes de Seguridad Industrial.

Artículo 3. *Vigencia, denuncia y prórroga.*

El presente convenio entrará en vigor con efectos desde el 1 de enero de 2018 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2021, prorrogándose por años naturales, en tanto no se sustituya por otro pacto.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Efectuada la denuncia del convenio, éste se considerará prorrogado en su totalidad 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.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

Estas condiciones absorben y compensan las que anteriormente rigiesen por disposición legal, mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, contrato individual o cualquier otra causa.

Asimismo, las mejoras económicas aquí establecidas absorberán o compensarán globalmente las que pudieran establecerse en el futuro por cualquier disposición obligatoria, si estas fuesen menores a las pactadas.

Artículo 5. *Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio compuesta por:

- Trece miembros en representación de los trabajadores.
- Trece miembros en representación de la Dirección de la Empresa.

La Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación tendrá competencia para velar por la interpretación del Convenio, y resolver los conflictos derivados de la aplicación del mismo, así como todos aquellos que acuerden atribuirle las partes de mutuo acuerdo.

Están legitimados para iniciar los procedimientos ante la Comisión de Vigilancia aquellos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos. El conflicto colectivo se formalizará siempre por escrito ante la Comisión de Vigilancia, pudiéndose solicitar, por acuerdo de ésta, la actuación mediadora.

Los miembros de la Comisión por parte de los trabajadores serán elegidos entre los representantes del personal y por los diferentes Comités de Empresa, aunque no participaran en la Negociación del Convenio guardándose en su configuración la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales globalmente considerandos. En todo caso se garantizará la participación del centro de trabajo cuando se vayan a tratar temas específicos del mismo.

La Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación tendrá competencia para velar por la interpretación del Convenio, y resolver los conflictos derivados de la aplicación del mismo, así como todos aquellos que acuerden atribuirle las partes de mutuo acuerdo.

Los acuerdos de la comisión tendrán validez para todos los centros de trabajo 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 la jurisdicción laboral.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo de la mayoría de cada una de las partes que la componen. En la representación social el voto será ponderado en función de la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales. Esta decisión producirá los mismos efectos que un Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, con la participación de la representación de los trabajadores, en aquellos aspectos que se recogen a lo largo del articulado del Convenio.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

Con el fin de contribuir a la mejora de la productividad de la Empresa, mediante el estudio y discusión de los factores determinantes que intervienen en la misma, se constituirá una Comisión de Productividad con el objetivo de generar nuevos indicadores de productividad y definir el modelo de trabajo orientado al Astillero 4.0.

Se examinará anualmente la adecuación de la nueva estructura de clasificación profesional y organizativa, teniendo en cuenta la experiencia adquirida desde su implantación y se analizarán las posibles modificaciones que fuesen necesarias como consecuencia de las insuficiencias y/o distorsiones que se detecten durante su adaptación al esquema organizativo actual y su desarrollo, así como las derivadas de la propia evolución tecnológica y científico-técnica. Las modificaciones que se considere necesario introducir, se llevarán a cabo de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, en el ámbito del Comité Intercentros.

Esta comisión estudiará entre otros los siguientes cometidos y cualquiera que le sea delegado por el Comité Intercentros:

- Seguimiento de los objetivos de productividad global, tanto en el proceso productivo como en el de apoyo.
- Estudio de aplicaciones de nuevas tecnologías, organización y distribución del trabajo.
- Aprovechamiento de los recursos humanos a todos los niveles.
- Estudio de ciclos y cargas de trabajo, así como su distribución.
- Conjugación de productividad-calidad y ergonomía.
- Alternativas de apoyo a la producción a fin de mejorar la eficiencia.
- Medidas para la disminución del absentismo.

Igualmente, ambas partes se comprometen a ir resolviendo de mutuo acuerdo todos los problemas que se puedan derivar de la interpretación, aplicaciones y desarrollo del conjunto de estos temas sobre la base de una actuación que debe fundamentarse en el principio de la buena fe.

Artículo 7. *Clasificación profesional. Criterios generales.*

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

2. La clasificación se realizará en grupos funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. Todos los trabajadores serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

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

5. El personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa y las funciones que realmente realice.

Esta nueva clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore la adecuación en todo momento al puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

Sistema de clasificación

Grupo Funcional	Grupo Profesional	Definición G. Profesional	Banda	Nivel
G.F. Técnicos superiores.	1	Responsable Técnico o de Departamento.	C	C1
				C2
				C3
	2	Técnicos Superiores.	D	D1
				D2
				D3*
D4*				
G.F. Técnicos titulados.	3	Técnicos Titulados.	E	E1
		Gestores Jefes.		E2
		Gestores de 1. ^a .		E3
		Gestores de 2. ^a .		E4
Personal de Oficina y Operarios.	4	Proyectistas y Jefes de 1. ^a , Técnicos de Taller y Obra.	F	E5
		Delineantes Especiales y Jefes de 2. ^a , Técnicos Especializados.		E6
		P. Oficina y Operarios de 1. ^a .		E7
		Oficiales y Operarios.		E8
Transitorio	Oficiales y Operarios en proceso de adaptación	F	E9	
			Personal en proceso de Formación	E10

* Niveles de entrada Técnicos Superiores

Artículo 8. Clasificación Organizativa.

Todo trabajador integrado en la clasificación profesional tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo profesional y un nivel. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la Empresa la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Artículo 9. Grupos funcionales.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio estarán incluidos en uno de los siguientes grupos funcionales:

I. Grupo Funcional de Técnicos Superiores: Es el personal con alto grado de cualificación, adquirido por titulaciones superiores y medias o reconocidos por la empresa por su experiencia y aptitudes equivalentes, que pueden ejercer altos niveles de responsabilidad y de dirección, además de realizar tareas de elevada cualificación y complejidad.

II. Grupo Funcional de Técnicos Titulados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas técnicas, propias de Oficinas Técnicas, o bien administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio presupuestarias, planificación y realización de cálculos y procesos de índole técnica asociados a su ámbito de actividad, informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, así como preparar y coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

A su vez pueden ejercer labores de dirección y/o mando, apoyo técnico, gestión de los procesos, etc.

También quedan incluidos aquellos trabajadores que además de ejecución de operaciones relacionadas con la producción, ejerzan mando directo sobre trabajadores de plantilla.

III. Grupo Funcional de personal de Oficina y Operarios:

Personal de oficina: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas técnicas, propias de Oficinas Técnicas, o bien administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio presupuestarias, planificación y realización de cálculos y procesos de índole técnica asociados a su ámbito de actividad, informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, así como preparar y coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

A su vez pueden ejercer labores de dirección y/o mando, apoyo técnico, gestión de los procesos, etc.

También quedan incluidos aquellos trabajadores que además de ejecución de operaciones relacionadas con la producción, ejerzan mando directo sobre trabajadores de plantilla.

Operarios: Son quienes por conocimientos y experiencia ejecutan operaciones relacionadas con la producción, directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez tareas de mando o coordinación, en mayor o menor grado, así como funciones de carácter técnico relacionadas con la supervisión de los trabajos en curso.

Todos los trabajadores y trabajadoras que a fecha de la firma de este Convenio, estuviesen incluidos en el ámbito personal del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de Bazán y XXI Convenio Colectivo de Bazán Oficinas Centrales de Bazán, continuarán, a efectos de clasificación, donde estuvieron hasta ahora, equivalente al Grupo Funcional de Técnicos Titulados y Grupo Profesional 3. Esta misma consideración afecta a todos los demás Grupos Profesionales contemplados en la nueva Clasificación como G.F y G.P. 3 y 4.

Artículo 10. *Grupos Profesionales.*

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Los factores de encuadramiento 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 deberá 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 deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

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

D. Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá 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 tendrá 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 estará 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.

Cada trabajador tendrá asignado un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa, existen 4 Grupos Profesionales, estando cada trabajador encuadrado en uno de ellos, atendiendo a su nivel de conocimiento, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo.

Los Grupos Profesionales (GP) tendrán la siguiente estructura:

Grupo profesional 1:

Responsable Técnico, de Departamento o Programa: 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.

Con titulación universitaria de grado superior o asimilados con conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión y aquellas personas a las que se les haya reconocido el derecho a estar en este grupo por mecanismos de promoción establecidos.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Ingenieros, Licenciados, Arquitectos, Máster.

Los puestos de este grupo profesional son puestos de libre designación por la Dirección de la Empresa y el cese en los mismos no supondrá una pérdida de los conceptos fijos del nivel salarial adquiriendo los conceptos variables de su nuevo grupo profesional.

Grupo profesional 2:

Técnicos Superiores: Son trabajadores/as que realizan tareas técnicas 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.

Con titulación universitaria de grado medio o superior o asimilados con conocimientos equivalentes reconocidos por la Empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión y aquellas personas a las que se les haya reconocido el derecho a estar en este grupo por mecanismos de promoción establecidos.

Comprende, a título orientativo, además de los niveles relacionadas en el GP1: Titulados Superiores de entrada, Grados, Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos y aquellas personas a las que se les haya reconocido el derecho a estar en este grupo por mecanismos de promoción establecidos.

Grupo profesional 3:

Técnicos Titulados: Son aquellos trabajadores/as que, con responsabilidad de mando en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media/alta, 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.

Con titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos y destrezas en diferentes especialidades o un excepcional dominio de alguna de ellas adquiridas en el desempeño de la profesión y aquellas personas a las que se les haya reconocido el derecho a estar en este grupo por mecanismos de promoción establecidos.

Comprende a título orientativo, además de las categorías relacionadas en el GP2, las siguientes categorías: Técnicos Titulados y Asimilados, Gestor Jefe, Gestor de 1.^a, Gestor de 2.^a. y aquellas personas a las que se les haya reconocido el derecho a estar en este grupo por mecanismos de promoción establecidos.

Los puestos de este grupo profesional son puestos de libre designación por la Dirección de la Empresa, en los supuestos que ejerzan funciones de mando, y el cese en los mismos no supondrá una pérdida de los conceptos fijos del nivel salarial adquiriendo los conceptos variables de su nuevo grupo profesional.

Grupo Profesional 4:

Personal de Oficina y Operarios: Aquellos trabajadores que, no estando incluidos en ninguno de los grupos anteriores, desarrollan funciones relacionadas con las diferentes profesiones u oficios propios del proceso productivo y administración y gestión, las cuales se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema del centro de trabajo.

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia.

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos y destrezas en diferentes especialidades o un excepcional dominio de alguna de ellas adquiridos equivalentes reconocidos por la Empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. y aquellas personas a las que se les haya reconocido el derecho a estar en este grupo por mecanismos de promoción establecidos

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías: Delineante Proyectista / Jefe de 1.^a Administrativo / Jefe de 1.^a de Organización / Programador Jefe y categorías equivalentes, Oficiales Administrativos, Profesionales de Oficio, Personal de diques y buques, Operador de ordenador, Almacenero, etc.

Todo el personal afectado por el presente Convenio está encuadrado en la tabla de Grupos Profesionales y Funcionales que figuran en la siguiente tabla:

Grupo Profesional	Grupo Funcional		
	Técnicos Superiores	Técnicos Titulados	Personal de Oficina y Operarios
1	X		
2	X		
3		X	X
4			X

Definición de los niveles profesionales.

Nivel E-1: Técnicos Titulados.

Nivel E-2: Gestores Jefes.

Nivel E-3: Gestores de 1.^a.

Nivel E-4: Gestores de 2.^a.

Nivel E-5: Delineantes Proyectistas, Jefes de 1.^a Administrativos y de Organización y categorías equivalentes. Técnicos de Taller y Obra

Nivel E-6: Delineantes Especiales, Jefes de 2.^a Administrativos y de Organización y categorías equivalentes. Técnicos Especializados.

Nivel E-7: Empleados de 1.^a y categorías equivalentes. Operarios de 1.^a.

Nivel E-8: Oficiales y categorías equivalentes.

Al objeto de mantener las definiciones tradicionales como criterios orientativos, se recogen las siguientes categorías y definiciones:

10.1.1 Técnicos Titulados.

10.1.2 Gestor Jefe: Profesional con experiencia constatada que asume en su ejercicio profesional, con actitud positiva, la totalidad o parte de las responsabilidades siguientes:

- Dirección personal o a través de niveles interpuestos de equipos de trabajo.
- Apoyo técnico a profesionales o equipos de trabajo en su ámbito de actividad.
- Realización de la totalidad o parte de las actividades asociadas a la gestión de un proceso.
- Información, presupuestación, planificación y realización de cálculos y procesos de índole técnica asociados a su ámbito de actividad.
- Integración de procesos/informaciones dispersas.
- Negociación con proveedores/clientes internos o externos.
- Ejercicio de competencias de su profesión de origen.
- Realización de tareas auxiliares asociadas a su ámbito de actividad.
- Utilización de los soportes informáticos y de transmisión de la información dispuestos por la organización, mediante la adecuada formación.

Que encierran una complejidad alta, un bajo grado de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia elevado.

10.1.3 Gestor de 1.^a: Profesional que asume en su ejercicio profesional la totalidad o parte de las responsabilidades descritas en el punto anterior, con una complejidad media-alta, un grado medio de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia medio-alto.

10.1.4 Gestor de 2: Profesional que asume en su ejercicio profesional la totalidad o parte de las responsabilidades descritas en el punto anterior, con una complejidad media-alta, un grado medio de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia medio-bajo.

10.2.1 Delineante Proyectista / Jefe de 1.^a Administrativo / Jefe de 1.^a de Organización y categorías equivalentes: Es un profesional con experiencia constatada que asume en su ejercicio profesional, con actitud positiva, la totalidad o parte de las siguientes responsabilidades:

- Dirección directa de equipos de trabajo.
- Realización de la totalidad o parte de las actividades asociadas a la gestión de un proceso.
- Información, presupuestación, planificación y realización y cálculos y procesos de índole técnica asociados a su ámbito de actividad.
- Ejercicio de competencias de su profesión de origen.
- Realización de tareas auxiliares asociadas a su ámbito de actividad.
- Utilización de los soportes informáticos y de transmisión de la información dispuestos por la organización, mediante la adecuada formación que encierran una complejidad alta, un bajo grado de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia elevado.

10.2.2 Delineante Especial / Jefe de 2.^a Administrativo / Jefe de 2.^a de Organización y categorías equivalentes: Es un profesional experto, que asume en su ejercicio profesional con actitud positiva la totalidad o parte de las responsabilidades indicadas en el punto

anterior, con una complejidad media-alta, un grado medio-bajo de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia medio-alto.

10.2.3 Delineante / Administrativo de 1.^a / Técnico de Organización de 1.^a y categorías equivalentes: Es un profesional con experiencia constatada, que asume en su ejercicio profesional, con actitud positiva, la totalidad o parte de las responsabilidades siguientes:

- Realización de la totalidad o parte de las actividades asociadas a la gestión de un proceso.
- Información, presupuestación, planificación y realización de cálculos y procesos de índole técnica asociados a su ámbito de actividad.
- Ejercicio de competencias de su profesión de origen.
- Realización de tareas auxiliares asociadas a su ámbito de actividad.
- Utilización de los soportes informáticos y transmisión de la información dispuestos por la organización, mediante la adecuada formación

que encierran una complejidad media-alta, un grado de supervisión/apoyo medio de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia medio-alto.

10.2.4 Delineante de 2.^a / Administrativo de 2.^a / Técnico de Organización de 2.^a y categorías equivalentes: Es un profesional que asume en su ejercicio profesional, con actitud positiva, la totalidad o parte de las responsabilidades indicadas en el punto anterior, con una complejidad media-baja, un medio-alto grado de supervisión/apoyo de la estructura directiva y un grado de formación/experiencia medio-bajo.

10.3.1 Técnico de Taller y Obra: Es un profesional con experiencia contrastada y que asume, con actitud positiva, la evolución de los contenidos profesionales propia de la dinámica organizativa de la empresa, especialmente en la adaptación de los procesos productivos.

Está altamente capacitado para trabajar con la mayor eficiencia en la totalidad o en parte de los oficios integrados en alguna de las nuevas Agrupaciones Gremiales.

Cuando razones organizativas lo aconsejen, simultaneará la ejecución directa de los trabajos con la coordinación y/o supervisión del grupo en el que se integre, asumiendo responsabilidad en la organización del trabajo, aprovechamiento de los recursos, cumplimiento de plazos, costes y requerimientos de calidad, así como solventando las incidencias que surjan en el trabajo del grupo.

La designación para que un trabajador de este nivel lleve a cabo tareas de coordinación y/o supervisión, será realizada siempre libremente por la Dirección.

El acceso de Técnicos de Taller y Obra a niveles salariales superiores se hará a través de los mecanismos de promoción establecidos, pudiéndose mantener en el mismo Grupo Funcional de Personal de Taller y Obra y con las mismas funciones y responsabilidades anteriormente descritas.

No obstante, lo anterior, cuando razones y/o necesidades organizativas de la Empresa así lo aconsejen, la Dirección podrá libremente designar al Técnico de Taller y Obra para que realice cualquiera de las funciones profesionales que se correspondan con su nivel, que podrá comportar o no el cambio de Grupo Funcional. En este último supuesto, se informará con carácter previo al Comité de Empresa.

10.3.2 Técnico especializado: Es un profesional con experiencia contrastada y que asume, con actitud positiva, la evolución de los contenidos profesionales propia de la dinámica organizativa de la empresa, especialmente en la adaptación de los procesos productivos.

Está altamente capacitado para trabajar con la mayor eficiencia en la totalidad o en parte de los oficios integrados en alguna de las nuevas Agrupaciones Gremiales.

10.3.3 Operario de 1.^a: Es un profesional con experiencia contrastada y que asume, con actitud positiva, la evolución de los contenidos profesionales propia de la dinámica organizativa de la empresa especialmente en la adaptación de los procesos productivos.

Este trabajador posee una elevada capacitación profesional que le permite trabajar en la totalidad o parte de los oficios integrados en las nuevas Agrupaciones Gremiales, al

tiempo que se prepara para poder acceder, en su momento, a los niveles superiores de este grupo.

10.3.4 Oficial: Es un profesional experto que asume, con actitud positiva, la evolución de los contenidos profesionales propia de la dinámica organizativa de la empresa especialmente en la adaptación de los procesos productivos.

Este trabajador posee una capacitación profesional que le permite trabajar en la totalidad o parte de los oficios integrados en las nuevas Agrupaciones Gremiales, al tiempo que se prepara para poder acceder, en su momento, a los niveles superiores de este grupo.

Artículo 11. *Multifuncionalidad.*

Dentro de cada Grupo Funcional y para los Grupos Profesionales 3 y 4, quienes estén encuadrados en los mismos deberán realizar todas las tareas propias y auxiliares de dicho encuadramiento, con la única limitación de la formación requerida.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

Se entenderá por movilidad funcional el cambio de Grupo Funcional, Grupo Profesional o de Nivel Profesional. La movilidad funcional en el seno de cada Centro de Trabajo de la Empresa no tendrá otros límites que los establecidos en el artículo 39 ET.

Siempre que sea posible, la movilidad funcional, en sus diversas aplicaciones, se realizará con personal voluntario y se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

12.1 Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional o profesional.

La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional o profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional o profesional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

El traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de los trabajadores afectados y destino.
- Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase las funciones de éste durante más de 6 meses en un año o de 8 meses en dos años, excepto en los supuestos de incapacidad temporal o excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se integrará al trabajador en su nivel de origen.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido anteriormente, se trasladarán a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o se pacten en el seno de cada Centro de Trabajo.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo se trasladará a la Comisión Paritaria. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

12.2 Cambio grupo funcional.

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la Empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar, con la excepción del Grupo Funcional de Técnicos Titulados al G.F. de Técnicos Superiores, que solo podrá realizarse con el acuerdo del trabajador afectado.

No se verán afectados por el cambio de grupo funcional los trabajadores con 48 o más años salvo que el cambio sea voluntario.

Al trabajador afectado por este tipo de movilidad se le respetará su nivel salarial de procedencia y recibirá como compensación económica una gratificación equivalente a 1.202,02 euros brutos por una sola vez, además del valor del cambio de profesión en los mismos términos que lo estipulado en los cambios de profesión de carácter definitivo.

Estas compensaciones se aplicarán en los supuestos de cambio de grupo funcional, a excepción de los siguientes casos:

- Cuando el cambio de grupo funcional sea consecuencia de una promoción de grupo o nivel, ya sea derivado de los sistemas de promoción o del reconocimiento de un título académico por parte de la Dirección de la Empresa.
- Cuando el cambio de grupo funcional no se produzca a propuesta de la Dirección de la Empresa.
- Cuando el cambio de grupo funcional se deba a la convocatoria de plazas a las que concurre libremente el interesado, salvo que en dicha convocatoria se ofrezca esta compensación.

Se estudiará, en cada caso, el tratamiento a seguir a efectos de escalafonamiento.

Con carácter previo a la negociación con el Comité de Empresa, la Dirección remitirá información detallada donde incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Puestos de trabajo que se pretendan cubrir y su justificación.
- Razones que prueben la existencia de excedentes.
- Personal afectado.
- Cursos de formación (contenido y duración) que permitan la adquisición de los conocimientos necesarios para desempeñar las nuevas funciones.

La negociación prevista en el primer párrafo se iniciará una vez que se entregue al Comité la información indicada.

Transcurrido un plazo de 15 días de negociación sin acuerdo con el Comité, se trasladará a la Comisión Paritaria.

12.3 Cambio de profesión.

A excepción de los niveles de entrada (E-10 y E-9), cuando el cambio de profesión sea temporal, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a su Nivel salarial, abonándosele, además la cantidad mensual de (38,99 Euros) en concepto de Polivalencia por cambio de profesión, durante el tiempo que dure el traslado. Las fracciones o períodos de duración del traslado se contabilizarán como mes completo a efectos de su retribución, siempre que superen una semana y sin que pueda abonarse la compensación dos veces en el mismo mes.

Cuando el cambio de profesión sea definitivo, el trabajador consolidará el derecho al percibo de esta Polivalencia en forma de Garantía de Percepciones que se le abonará mientras que no le corresponda cambiar de Nivel salarial, absorbiéndosele la misma al producirse dicho cambio de Nivel.

Independientemente de cuando se produzca el cambio de Nivel salarial el trabajador percibirá dicha garantía, como mínimo, durante cuatro años contabilizados desde el momento en que se efectúa el cambio de profesión.

Esta gratificación se aplicará en los supuestos cambios de profesión de carácter definitivo, con las mismas excepciones que las reguladas en el artículo 12.2 párrafo 4.º referidas al cambio de Grupo funcional.

Los cambios de profesión que se produzcan, se procurará realizarlos atendiendo a las necesidades productivas.

En todos los cambios de profesión que se realicen participará el Comité, estando la Empresa obligada a presentar las causas que originan dichos cambios, estableciéndose además los cursos de formación que sean necesarios, siendo obligatoria la asistencia a los mismos del personal que para ello sea designado, abonando la Empresa durante el curso las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores y respetándose la calificación del nivel profesional que el trabajador ostente en su profesión anterior garantizándosele en todo caso las retribuciones teóricas que hubiera de percibir.

Cuando se den situaciones que requieran un cambio de profesión con carácter coyuntural o definitivo, que afecten a personal que no necesite ser sometido a curso de formación por similitud de su profesión, los intercambios se realizarán con la garantía de percepciones anteriormente indicada para el personal que sea objeto de este tipo de transferencias.

En los supuestos de cambio de profesión definitivo se hará de común acuerdo con el trabajador afectado y con el Comité de Empresa escalafonándose como «bis» como criterio general, salvo situaciones excepcionales, que deberán ser previamente acordadas entre las partes, informando al Comité Intercentros.

Estos supuestos no se refieren a los cambios de grupo funcional que serán tratados conforme a los establecido en dicho punto.

Tampoco serán tenidos en cuenta los cambios de profesión ya producidos con anterioridad a la vigencia del presente convenio.

Los cambios de profesión, temporales o definitivos, no afectarán en ningún caso al personal con 48 o más años, excepto que el cambio de profesión sea voluntario.

Artículo 13. *Prestación de servicios en distintos centros de trabajo.*

Cuando la Empresa, por necesidades productivas y previa información a los comités de empresa de las razones productivas que motivan la necesidad y la duración de los desplazamientos, necesite destinar trabajadores entre centros de trabajo dentro de una misma zona geográfica, abrirá un periodo de adscripción voluntaria de 15 días.

Si, una vez finalizado el periodo voluntario, no hubiera personal suficiente para cubrir la necesidad productiva, la Empresa previa información al Comité de Empresa designará a aquellos trabajadores que deban prestar el servicio en otro centro de trabajo.

Cuando el desplazamiento tenga carácter colectivo, según el Estatuto de los Trabajadores, el desplazamiento a que se refiere el apartado anterior requerirá acuerdo previo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

De estos cambios, se informará previamente, a los representantes de los trabajadores, sobre las causas que motivan la decisión empresarial, el tiempo de duración del desplazamiento, la definición del trabajo y la relación de los trabajadores afectados.

La Comisión de Política Salarial y Promoción unificará las condiciones de desplazamientos entre centros de la misma zona geográfica, aplicándose mientras tanto las condiciones económicas existentes en la actualidad para cada colectivo de origen.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajoArtículo 14. *Jornada de trabajo y calendario laboral.*

Ambas partes comparten que la reducción de la jornada laboral es un mecanismo favorecedor del empleo y su estabilidad, si bien debe hacerse compatible con la necesidad de mantener la capacidad de competir de la Empresa. Por lo que, la Dirección manifiesta la imposibilidad de abordar la negociación de una reducción en estos momentos, quedando este capítulo sobre la mesa para posteriores negociaciones.

La jornada laboral de trabajo será de 1.676 horas efectivas de trabajo anuales y la jornada ordinaria de trabajo será continuada de mañana de lunes a viernes.

Cuando coincidan matrimonios o régimen de pareja si lo solicitan, se procurará el mismo tipo de jornada.

Los calendarios laborales de cada centro de trabajo se confeccionarán anualmente de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

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 domingo, se sustituirán por otro día, a fijar de común acuerdo entre la Dirección del centro de trabajo respectivo y el Comité de Empresa.

Los centros de trabajo de una misma zona geográfica tendrán el mismo horario de inicio y finalización de la jornada ordinaria de trabajo. Se entenderá por zona geográfica, a los efectos aquí previstos, la Ría de Ferrol, la Dársena de Cartagena, la Bahía de Cádiz y Madrid.

La jornada efectiva de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas que pueden constituirse en condicionantes de la competitividad, actividad, ocupación y atención a los clientes, en los artículos 19, 20, 21, 22 y 23 se regulan estas condiciones de flexibilidad.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Todo el personal comprendido en el Convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de 25 días laborables de lunes a viernes.

Estas vacaciones serán abonadas con la inclusión de los siguientes conceptos salariales:

- Respecto a los conceptos fijos, se abonará la misma retribución que se viniera percibiendo en la actualidad.
- En cuanto a los conceptos variables, se abonará el promedio de lo percibido por estos conceptos en los tres meses anteriores (excluyendo los conceptos de devengo y abono superior al mes; las retribuciones por horas extraordinarias y por trabajos en sábados, domingos y festivos extraordinarios).

La fecha de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Dirección y los Comités de Empresa en el calendario de cada centro de trabajo. De esta vacación, como mínimo, tres semanas para los centros de San Fernando y Puerto Real, y cuatro para el resto de centros, que se disfrutarán de forma ininterrumpida durante los meses de julio y/o agosto, pudiendo disfrutarse el resto de las vacaciones de acuerdo entre la Empresa y el Comité. Esto no será de aplicación para el centro de Cádiz.

Cualquier disfrute de días de vacaciones fuera del calendario oficial establecido en los centros de trabajo, deberá ser acordado entre el trabajador y su superior jerárquico, teniendo en cuenta las necesidades del proceso productivo e informando al Comité de Empresa.

Las vacaciones se disfrutarán como máximo hasta el 30 de junio del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad de conformidad con la legislación de aplicación.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

En caso de cierre por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho periodo realizará las obras y trabajos necesarios, especialmente Carenas, reparaciones, labores de limpiezas y servicios.

El personal comprendido en el último párrafo, dado el carácter de obligatoriedad de trabajar en caso de cierre, no debe ser el mismo del año anterior y podrá tomar las vacaciones que tenga que disfrutar en las fechas que elija, aunque planificándolas previamente de forma que se cumpla lo indicado y queden cubiertas las necesidades del servicio.

Habrà que avisar personalmente y por escrito, al menos con dos meses de antelación a la fecha del período de vacaciones, al personal designado por la Dirección para quedarse a trabajar en dicho período.

Del personal que deba trabajar en el período de vacaciones, se informará al Comité, con el fin de estudiar aquellos casos en que se originen problemas al trabajador afectado, para tratar de buscar la solución más satisfactoria.

Si por necesidad justificada e imprevista de la Empresa, y una vez comenzado el período de vacaciones, fuera necesaria la asistencia de algún trabajador no preavisado, se entenderá que el mismo tendrá derecho a disfrutar todo el período de cierre de verano que corresponda al centro de trabajo.

Cuando coincidan matrimonios o pareja de hecho en la Empresa, si lo solicitan, habrá de concederles el permiso en una misma fecha. En el supuesto de que la pareja trabajase en otra empresa, se contemplarán las solicitudes para intentar hacer compatible el período de disfrute de las vacaciones.

Artículo 16. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, o si no fuese esto posible, justificándolo a posteriori, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (conceptos fijos) 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 familiares hasta el segundo grado de afinidad/consanguineidad. Cuando por tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento fuera de su provincia de residencia, la duración del permiso será de cuatro días.
3. Un día laborable en caso de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguineidad y primos hermanos por consanguineidad.
4. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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 accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los familiares hasta el segundo grado de afinidad/consanguinidad, dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de su localidad de residencia, 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 por consanguinidad o afinidad, coincidiendo con el día 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. 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.

9. Dos días naturales en caso de nacimiento de nietos. Cuando con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

10. 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.

11. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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, requerimiento de la hacienda pública, renovación del DNI en aquellas localidades en las que no se pueda realizar este trámite fuera del horario laboral, 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 o acumular el permiso en quince días laborables a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad/paternidad.

16. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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 y no desempeñe actividad retribuida.

17. 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.

Artículo 17. *Permiso por Estudios.*

Por razones de estudios, debidamente acreditadas, y siempre que se tenga que emplear en ellos todo el día, se concederá permiso no retribuido durante el período lectivo, sin pérdida de antigüedad.

A los trabajadores que cursen estudios dentro de la provincia se les dará permiso para que puedan asistir a clase siempre que les sea posible realizar una o media jornada de trabajo, compaginándoseles los trabajos de forma que puedan asistir a las clases, procurándose en cada caso particular que pueda el estudiante coordinar los diferentes horarios existentes habitualmente en cada Factoría o centro de trabajo, con el fin de perder el tiempo mínimo de horas lectivas.

Asistiendo al trabajo de forma habitual y teniendo que acudir a exámenes, tanto parciales como de final de curso o exámenes prácticos, se les concederá permiso retribuido condicionado a la correspondiente justificación durante el tiempo preciso para efectuar los mismos.

También se concederá permiso para la asistencia a cursos de formación profesional o perfeccionamiento fuera de los centros de trabajo, siempre que éstos sean afines a las actividades de Navantia, con reserva del puesto de trabajo, presentando la oportuna justificación en cada caso.

Asimismo, y al amparo del IV Acuerdo de Formación para el Empleo, a los trabajadores que soliciten Permisos Individuales de Formación y que cumplan los requisitos que se establecen en dicho acuerdo, les será concedido tal permiso con las garantías que en él se recogen, dentro de los márgenes previstos en el citado acuerdo y siempre que las necesidades de la producción lo permitan, previa discusión con el Comité de Empresa.

Se acuerda que aquellos casos que no encajen en la redacción de este artículo sean estudiados conjuntamente entre el Comité y la Dirección, para darles la solución más favorable, en línea con la política establecida.

Artículo 18. *Excedencias.*

1. El personal de la Empresa, con una antigüedad superior a un año, podrá solicitar la Excedencia Voluntaria por un plazo superior a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de dos meses y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

Una vez finalizada la excedencia voluntaria, se incorporará a su respectivo Centro de Trabajo en el supuesto de que existan vacantes en puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya.

2. Respecto a las Excedencias Forzosas, se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

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

4. 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.

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

Durante el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo o de un familiar, 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 excedencia contemplada en los apartados 3 y 4, 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 la excedencia para atender al cuidado de un hijo o de un familiar, 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.

Artículo 19. Régimen de turnos (Grupos GP-3 y GP-4).

Si por necesidades de producción se estableciera una jornada a turno rotativo mañana/tarde/noche (caso Corretornos), la jornada será de 1.640 horas anuales, sin que esto produzca merma salarial alguna.

Las gratificaciones correspondientes a cada turno serán las que figuran en el anexo I que incorpora las tablas salariales.

Las modalidades de jornada por el sistema de turnos se realizarán en período diurno, es decir, turnos de mañana y tarde, salvo los servicios de carácter permanente.

Con independencia de lo anterior, las circunstancias excepcionales que justifiquen cualquier modificación de estos turnos serán determinadas conjuntamente en cada centro por la Dirección y la representación de los trabajadores. Al personal afectado por esta variación se le abonará el complemento recogido en el anexo tablas salariales.

Para cualquier variación en el turno, el trabajador habrá de ser avisado con quince días de antelación, como mínimo, salvo acuerdo entre la Dirección y el trabajador afectado.

En cada centro, la Dirección y los respectivos Comités establecerán el horario de los turnos al fijar el calendario laboral. En caso de establecerse turnos con carácter circunstancial, bajo ningún concepto podrá el cómputo anual de horas trabajadas exceder de la jornada prevista en el artículo 14. En caso de que esto suceda, se procederá a compensar dicho exceso de jornada con el mismo número de horas de vacaciones.

Al personal que quede afectado por el sistema de corretornos, se le abonará como gratificación la cantidad que figura en el anexo tablas salariales, por cada sábado, domingo o festivo que se vea obligado a trabajar.

El personal que trabaje a corretornos y que se vea obligado a trabajar los días 24, 25 y 31 de diciembre y/o 1 y 6 de enero, percibirá una compensación de la cuantía indicada en el anexo tablas salariales, por cada una de dichas fiestas en que trabaje.

En aquellos casos en que, a juicio de sus mandos, los trabajadores a turnos tengan que realizar un intercambio con el compañero, para mantener la continuidad del trabajo, se les abonará una gratificación compensatoria cuyo valor será el recogido en el anexo tablas salariales.

Esta gratificación sólo se abonará al trabajador que adelante el comienzo o retrase la salida de su jornada en diez minutos, que no tendrá carácter de prolongación de jornada y que se compensa con la gratificación asignada para cumplir la indicada función, no

teniéndose tampoco derecho a ello en aquellos turnos que se solapen dentro de las respectivas jornadas de trabajo.

Artículo 20. *Trabajos nocturnos (GP3-GP-4).*

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

El complemento por trabajos nocturnos consistirá en el valor indicado en el anexo I, por cada hora de trabajo o fracción realizado en dicho período nocturno.

Artículo 21. *Modificación de Jornada. Tiempo por Tiempo (Grupos GP-3 y GP-4).*

1. Atendiendo a la carga de trabajo existente y a su repercusión en la actividad de los trabajadores, se podrá establecer el régimen de trabajo «tiempo por tiempo» que ayude a reducir las horas extras y permita, al mismo tiempo, minimizar las situaciones de falta de actividad.

A tal fin, las horas trabajadas en régimen de tiempo por tiempo tendrán un límite trimestral máximo de 120 horas por trabajador que deberán ser disfrutadas en el siguiente semestre. En aquellos casos que por circunstancias de la producción se supere este límite, se planificarán los correspondientes descansos mediante acuerdo con el Comité de Empresa.

2. Para los trabajadores que realicen este régimen de jornada las horas que sobrepasen de su jornada normal laboral, se cambiarán por el mismo número de horas de otro día, abonándoseles además el valor económico recogido en el anexo tablas salariales.

3. Siempre que sea posible, la realización de trabajos fuera de la jornada habitual se efectuará por el sistema de turnos de mañana y tarde.

4. Las jornadas en sábados, domingos y festivos no podrán ser inferiores a 6 horas y las horas diarias a realizar como prolongación de jornada serán un máximo de 3. Si por circunstancias excepcionales hubiera que sobrepasar este límite, se acordaría previamente entre el Comité de Empresa y la Dirección. Los días de huelga no serán compensables con días de descanso.

5. El descanso entre jornadas de trabajo debe ser de doce horas. Asimismo, el descanso semanal debe ser de día y medio ininterrumpido.

6. En el mismo día en el que un trabajador disfrute de un descanso de tiempo por tiempo no podrá realizar prolongaciones de jornada (horas extraordinarias ni tiempo por tiempo).

7. Cuando por necesidades ineludibles de la producción y previa discusión con el Comité se precise trabajar en sábado, domingo o festivo, por cada seis horas trabajadas se descansará un día, abonándose las cantidades reflejadas en el anexo tablas salariales.

No es aplicable este punto para los trabajadores que realicen turnos de servicio, para los que se aplicarán las normas sobre trabajos a correturnos.

8. Descansos de Tiempo por Tiempo: Las horas trabajadas que sobrepasen la jornada normal y el día de descanso en los casos que se contemplan en los puntos anteriores, se cambiarán por horas de descanso a disfrutar en las fechas que acuerden la dirección del Centro y el trabajador/a afectado/a, y si fuera posible en períodos de subactividad.

Cuando los descansos a los que se hace referencia en párrafo anterior tengan carácter colectivo, es decir, cuando afecte a más de treinta trabajadores, deberá alcanzarse acuerdo con la representación de los trabajadores del centro, todo ello para cumplir las necesidades de producción del centro. Cuando el descanso tenga carácter individual se informará al Comité de Empresa.

Fuera de esta situación, la compensación en tiempo de descanso tendrá lugar en el momento acordado entre el trabajador y su centro, siempre que las necesidades de la producción lo permitan.

Al objeto de regular el correcto funcionamiento del tiempo por tiempo, ningún trabajador podrá mantener al final de cada trimestre un saldo positivo superior a 40 horas ni un saldo negativo superior a 20 horas.

La fecha de disfrute de los descansos de tiempo por tiempo reconocido en favor del trabajador se compensará dentro de los tres meses siguientes a su realización en las siguientes condiciones:

- Cuando los períodos de descanso sean propuestos por la empresa, deberá mediar un preaviso mínimo de cinco días al trabajador.
- Cuando las horas o días de descanso de tiempo por tiempo sean propuestos por el trabajador, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo para el disfrute de aquellas horas de descanso que se utilicen para anticipar la finalización de la jornada, en cuyo caso, la solicitud podrá realizarse en el mismo día.

En cualquiera de estos supuestos, para poder disfrutar de los descansos generados de tiempo por tiempo será obligatoria la comunicación previa por parte del trabajador a su centro, oficina o taller de pertenencia y la obtención de la correspondiente autorización por parte de la Dirección para disponer de estas horas o días de descanso.

9. Se constituirá en cada Centro una comisión, con participación paritaria de la Dirección y la representación de los trabajadores que, entre otras funciones, establecerá la aplicación de las modificaciones de jornada y con carácter periódico analizará los resultados de dicha medida.

Con carácter bimensual se planificarán en cada centro, de común acuerdo entre las partes, las horas de trabajo necesarias en función de la carga prevista, estableciéndose las previsiones correspondientes y analizándose los resultados del bimestre anterior.

Artículo 22. *Prolongación de Jornada (Grupos GP-3 y GP-4).*

Ambas partes coinciden en los efectos positivos que se derivan para el empleo, aplicando medidas eficaces que conduzcan a la supresión de las horas extraordinarias. Para ello, en el seno de cada centro de trabajo, se analizarán conjuntamente Dirección-Comité de Empresa las acciones a emprender para alcanzar dicho objetivo, contemplándose como mecanismo general su sustitución por el tiempo de descanso en los términos regulados en el vigente Convenio Colectivo.

Como norma general, los trabajos que haya que realizar fuera de jornada habitual de trabajo, serán realizados por el sistema de modificación de jornada, según lo previsto en el artículo 21 de este Convenio, con excepción de lo previsto en el artículo 33.8 (mantenimiento y postventa) del mismo.

Por otra parte, siempre que sea posible, se recurrirá al sistema de turnos de mañana y tarde.

Las horas extraordinarias quedarán limitadas a las situaciones de excepcional urgencia, teniendo carácter de estructurales, las que se realicen para atender situaciones tales como lanzamientos, botaduras, varadas, los trabajos a realizar en el mes anterior para asegurar el cumplimiento de las entregas en las fechas comprometidas con los clientes, puestas a flote de buques, pruebas de buque, turbinas, motores y en polígono de tiro, así como aquellos trabajos especiales, que por motivos de seguridad, sea necesaria su realización fuera de la jornada ordinaria o en días no hábiles, previa información al Comité de Empresa.

El tope máximo de horas extraordinarias por trabajador no podrá exceder del que marque la ley, recurriéndose en caso necesario al sistema de TXT.

El valor de las horas extras aparece reflejado en el anexo tablas salariales. A los valores de horas extras, se les adicionará como precio el importe de incentivo/hora correspondiente, calculado de acuerdo con las tablas que para dicho concepto se recogen en el anexo tablas salariales (antiguo anexo III).

Antes del inicio de cada mes contable se entregará al Comité de Empresa una previsión de las prolongaciones de jornada a realizar, que serán analizadas de manera conjunta con los representantes de los trabajadores.

En la primera quincena del mes siguiente, se analizarán las realizadas en el mes anterior, que previamente y en relación nominal hayan sido entregadas a los respectivos Comités.

Artículo 23. *Modificación turnos (Carenas) (Grupos GP-3 y GP-4).*

En las obras de Carenas y Reparaciones podrá establecerse la extensión de la jornada de turnos a los sábados, por acuerdo entre la Dirección y la Representación Sindical.

En tales casos, parte de los turnos de trabajo de lunes a viernes podrán pasar a ser de martes a sábado, percibiendo el trabajador afectado por esta modificación la cantidad que figura en el anexo I para cada sábado trabajado y la indemnización por comida o cena prevista.

El personal que trabaje de martes a sábado descansará el lunes siguiente. No obstante, si las necesidades del trabajo no lo permitieran, deberá tomar el día de descanso dentro de la semana inmediatamente siguiente.

El personal asignado a este turno, por cada dos sábados trabajados, tendrá derecho a un día de libre de descanso a disfrutar de acuerdo con los respectivos mandos. Para perfeccionar este medio día de descanso se trabajará de forma efectiva la jornada completa.

Teniendo en cuenta el carácter cíclico de la actividad de Carenas, la Dirección y el Comité de Empresa, en cada centro, y de manera experimental, podrán acordar un sistema de adecuación de un horario de inicio y finalización de la jornada de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades de los clientes, haciendo más productiva la actividad y los horarios del turno productivo correspondiente. Las normas de su desarrollo y puesta en práctica deberán ser acordados por las Comisiones creadas en cada centro.

Todo el personal tendrá derecho, previa solicitud a disfrutar de permisos por asuntos propios, computables como tiempo de descanso anticipado, con el límite de 40 horas, sin ninguna merma de sus retribuciones.

El descanso mínimo acumulable (descanso anticipado más horas generadas de TXT) será de 80 horas.

La recuperación del descanso anticipado se efectuará con los límites establecidos en el artículo 22 prolongación de jornada, preferentemente en jornadas completas, excluyendo periodos de vacaciones.

Las horas recuperadas se abonarán con las mismas percepciones que se establece en el artículo 22. Cuando la recuperación del descanso anticipado se efectúe en sábado, se aplicarán las compensaciones de TXT y las que establecen en este artículo.

El tiempo de descanso anticipado solo podrá recuperarse para atender y desarrollar las actividades habituales en el área de Reparaciones y debe de responder a las funciones y cometidos inherentes a la profesión.

En el supuesto de que las horas de descanso anticipado no pudiesen recuperarse dentro del año natural por causas no imputables al trabajador, éste no sufrirá perjuicio en ninguna de sus percepciones, corriendo los costes a cargo de la empresa.

No obstante, las horas pendientes de trabajar por descanso anticipado solicitadas por el propio trabajador, deberán compensarse a lo largo de los meses inmediatos, en las condiciones antes indicadas, cuanto sea requerido para ello el trabajador por necesidades del trabajo.

Artículo 24. *Control de presencia (Grupos GP-3 y GP4).*

Las horas señaladas en el horario de trabajo como de comienzo y fin de jornada deberán ser en condiciones de empezar el trabajo efectivo; es decir, con ropas y útiles de trabajo. Para el personal que trabaje fuera de los talleres, se concederán cinco minutos más para la incorporación a su puesto, que podrán abandonar cinco minutos antes de la hora señalada. Los casos especiales se resolverán de común acuerdo entre la representación de la Empresa y la de los Trabajadores.

No obstante, continuarán en vigor las buenas prácticas existentes y acordadas recientemente en los distintos centros de trabajo, siempre que se adapten coherentemente a las necesidades de los mismos.

Todo el personal, sin excepción de categoría profesional, que entrase fuera de tiempo sin exceder de 60 minutos, y un máximo de tres días al mes y sin que este hecho pueda

repetirse dos meses consecutivos, no sufrirá otra sanción que el descuento económico correspondiente a los minutos de retraso. Aquellos casos que se acompañen de la correspondiente justificación no serán computados como retrasos.

Los representantes de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa se comprometen a desarrollar una campaña de sensibilización entre los trabajadores para el cumplimiento de este artículo, cuyo contenido será de aplicación a todo el personal, sin distinción de categoría y rango. Igualmente se comprometen a colaborar con la Dirección de la Empresa para que ésta pueda cumplir sus contratos en los términos pactados.

Para facilitar el cumplimiento de los compromisos anteriormente expuestos y, al mismo tiempo, tratar de lograr una mejora de la productividad, la Empresa dispondrá los medios que estime adecuados para el control de presencia, en función de la naturaleza de las instalaciones y puestos de trabajo, informando al Comité de Empresa de las medidas adoptadas, de forma que ésta coincida con el tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25. *Disponibilidad Especial (GP 3 y GP 4).*

Consideraciones generales: El presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores incluidos, en el ámbito de aplicación personal del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de la ex Bazán y Oficinas Centrales de Madrid.

Teniendo en cuenta la mayor o menor versatilidad que comportan las profesiones existentes, y que eso conlleva que la asunción y ejercicio de las tareas complementarias y/o auxiliares se lleva a cabo de una manera distinta entre unas profesiones y otras, se establece el concepto de Disponibilidad Especial dirigida a aquellas profesiones con un grado de versatilidad elevado.

El valor de la disponibilidad Especial será el reflejado en la tabla salarial.

La disponibilidad especial supone el reconocimiento de que en esas profesiones más versátiles se ejecuta un cierto grado de polivalencia necesaria y complementaria del desarrollo práctico de la profesión habitual pero que no alcanza los niveles de formación, conocimiento y destreza de funciones de otras profesiones que es la que define genéricamente el concepto de polivalencia.

El ejercicio de funciones ligadas a la disponibilidad ya sea su nivel básico o especial, debe ser auxiliar y/o complementaria de las funciones propias de la profesión, no constituyendo nunca la actividad principal del personal afectado.

Artículo 26. *Polivalencia Básica (GP 3 y GP 4).*

Consideraciones generales: El presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores incluidos, en el ámbito de aplicación personal del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de la ex Bazán y Oficinas Centrales de Madrid.

Se define como la asunción de las tareas especificadas en la Disponibilidad Especial cuyas funciones, además de las propias de la profesión y complementarias, nunca constituirán la actividad principal del trabajador, además de la asunción en positivo de los programas y actuaciones formativas que se vienen poniendo en práctica.

Como compensación se abonará con carácter mensual la cantidad recogida en el anexo I (tabla salarial)

26.1 Polivalencia (GP 3 y GP 4).

Consideraciones generales: El presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores incluidos, en el ámbito de aplicación personal del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de la ex Bazán y Oficinas Centrales de Madrid.

Como criterio general, deberá responder fundamentalmente a una mayor cualificación profesional, incorporando nuevas funciones y/o actividades que faciliten un mayor enriquecimiento de la profesión, mediante una formación orientada a ampliar los conocimientos de la propia profesión y de algunas actividades seleccionadas de otras profesiones.

Su finalidad debe ser el poder desarrollar sin problemas, y cuando las circunstancias así lo requieran, actividades genéricas de otras profesiones afines, sobre todo dentro de los grupos de trabajo autosuficientes o multidisciplinares.

Se considerará trabajador polivalente aquel que además de dominar su propia profesión, de acuerdo con su nivel de cualificación, desarrolla trabajos y actividades correspondientes a otras profesiones, ya sea en su trabajo individual o preferentemente en grupos multidisciplinares.

La Empresa proporcionará la formación adecuada para que los trabajadores polivalentes puedan desarrollar con destreza y eficacia las actividades de las profesiones que correspondan. Esta formación prestará especial atención a las nuevas condiciones de trabajo y a las medidas de prevención introduciendo un mayor conocimiento sobre las materias ligadas a la Seguridad y Salud Laboral.

La posibilidad de realizar tareas de carácter polivalente será ofrecida por la Empresa al trabajador cuando así lo aconsejen las características del trabajo, manteniéndose permanentemente informado al Comité de Empresa de las personas a las que se les haya reconocido este carácter.

En los supuestos de carácter colectivo se estudiará en cada Factoría por una representación mixta, que analizará las discrepancias que puedan surgir en cuanto a su aplicación práctica y su correspondiente compensación económica.

No obstante, se considera de carácter voluntario la realización por parte del trabajador de este tipo de funciones, si bien una vez que acepte el carácter de polivalente tendrá que realizar dicha labor cuando así se le requiera.

El trabajador polivalente continuará clasificado en su profesión de origen y su promoción se desarrollará a través de ésta.

En las reuniones periódicas que se realicen sobre temas de productividad, se informará por la dirección de la evolución de los programas de formación y de los planes sobre utilización de la polivalencia, completando así la información individual indicada anteriormente.

Tareas polivalentes.—Con las excepciones ya explicitadas de la Disponibilidad tanto básica como especial y de la Polivalencia básica, y en línea con lo anterior, se considerarán tareas de carácter polivalente:

Personal de taller y obra:

- El ejercicio de capacidades ajenas al oficio del trabajador, además de las propias de su profesión habitual, ya sea cuando las lleve a cabo en trabajos de carácter individual o cuando lo haga participando en grupos de trabajo autosuficientes.
- Mandos de taller y obra que coordinen o supervisen grupos en los que la mayor parte de sus componentes ejerciten capacidades de distintas profesiones.
- En cuanto a los cambios de profesión, ya sean temporales o definitivos, se estará a lo dispuesto en el artículo 12.3 del Convenio.

Personal de otros grupos funcionales: Podrían dar lugar a la consideración de trabajador polivalente las siguientes circunstancias:

- Integración en grupos multidisciplinares, coherentes con el desarrollo de la construcción integrada, desarrollando tareas propias de varias profesiones.
- Aplicación de cambios en la organización de un determinado centro, que impliquen una notable modificación de los sistemas y procedimientos.

En este caso, será necesario que el trabajador asuma varias profesiones de las que pasen a integrar la nueva organización del centro, dentro de su nivel de clasificación.

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos, promociones y formación del personalArtículo 27. *Contratación de personal de nuevo ingreso.*

Al objeto de proveer plazas de ingreso, la Dirección, de acuerdo con el Comité, podrá hacer contrataciones al exterior ajustándose a las normas legales generales sobre colocación de trabajadores, pudiendo la Empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo profesional, tendrá preferencia para ocupar las vacantes en igualdad de circunstancias.

Asimismo, tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes, durante la vigencia del Convenio, hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, de formación, o con contrato de duración determinada a satisfacción de la misma.

Cuando el contrato de trabajo se formalice por escrito, deberá contener los requisitos que establecen las normas legales.

La duración del período de prueba será la fijada en el Estatuto de los Trabajadores.

En la Comisión Central de Empleo se desarrollará un Plan de Empleo en el que se definirán los criterios de incorporación y modalidades de contratación de las entradas que se produzcan en plantilla durante la vigencia del presente convenio.

En cuanto a la duración de los contratos temporales se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector en cada momento.

La Comisión Técnica constituida por representantes de la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, acordará la creación de un Tribunal de Exámenes que será el encargado de velar por el correcto cumplimiento del nuevo proceso de ingresos.

Artículo 28. *Promociones.*

Como consecuencia del nuevo sistema de clasificación profesional se establece un nuevo sistema de promoción de todo el personal incluido en el presente convenio con el objetivo de ir encuadrando a cada empleado según su nivel de responsabilidad.

Se constituirá una Comisión Central de Política Salarial y Promoción Profesional, integrada por la Dirección de la Empresa y por los representantes de los trabajadores, que definirá de mutuo acuerdo, los criterios de aplicación de los nuevos procesos de promoción.

El nuevo sistema de promoción estará compuesto por dos procesos diferenciados:

A. Grupos Profesionales 1 y 2. La promoción del personal incluido en los grupos profesionales 1 y 2, así como el acceso a puestos de Técnico Superior, incluirá, entre otros a definir, el criterio de nivel de responsabilidad y de adecuación persona/puesto, antigüedad.

B. Grupos Profesionales 3 y 4. La promoción del personal incluido en los grupos profesionales 3 y 4, y teniendo en cuenta la modalidad de antigüedad preexistente, este procedimiento incluirá, entre otros criterios a definir, el criterio de 8 años de antigüedad en el nivel como factor prioritario.

El presupuesto máximo anual durante la vigencia del presente Convenio será de un 0,7 % sobre las retribuciones.

Las plazas de ascenso para cada uno de los años de vigencia de este Convenio supondrán, como mínimo, el 10 % de las plantillas a 31 de diciembre del año anterior.

La distribución de las plazas de ascenso entre los distintos Centros de Trabajo deberá respetar la proporcionalidad en función de la plantilla existente en cada centro, tomando como referencia a estos efectos la fecha del 31 de diciembre del año inmediato anterior a la convocatoria de ascensos.

Al distribuir estas plazas de ascensos, se procurará, por una parte, que no haya profesiones ni niveles que queden sistemáticamente fuera de las convocatorias correspondientes, y por otra, teniendo en cuenta la proporcionalidad entre los diferentes grupos profesionales, tratando de corregir los desequilibrios que se produzcan por el efecto de las bajas en la plantilla.

En el 2019, tan pronto la Comisión de Política Salarial y Promoción Profesional establezca, de mutuo acuerdo, los criterios a emplear, se hará efectiva el plan de promoción correspondiente al a los años 2018 y 2019.

Artículo 29. *Formación.*

Las funciones de formación delegada en los Comités de Empresa en cada Centro serán definidas en la Comisión Central de Formación, formada por la representación social y de la empresa.

A) Participación de los representantes de los trabajadores en materia de formación:

La formación es uno de los medios que posee la Compañía para el desarrollo de los empleados, así como un derecho y obligación para los trabajadores con el fin de alcanzar los objetivos industriales y para la competitividad de los centros productivos para poder dar respuesta a las necesidades requeridas por la industria 4.0.

Al objeto de realizar el seguimiento de la actividad formativa en la Compañía se constituirá una Comisión Central de Formación, paritaria a nivel empresa, constituida por la Dirección y la Representación Legal. Los miembros de esta Comisión serán designados por la Dirección y el Comité Intercentros.

Ambas partes son conscientes que la formación constituye un instrumento indispensable para la mejora y cualificación profesional y se comprometen a la obtención de subvenciones para formación de Organismos Públicos Nacionales e Internacionales.

La Comisión Central de Formación se reunirá 2 veces al año, no obstante, cualquiera de las partes puede solicitar otras convocatorias si fuese necesario.

Los planes de formación serán elaborados por la Dirección de acuerdo con la visión, estrategia y evolución de las tecnologías y procesos productivos, y se dará traslado de los mismos a los Representantes de los trabajadores para su estudio e informe, recibiendo propuestas si hubiese, para su análisis.

Las funciones esenciales de la Comisión Central de Formación son:

- Impulsar el despliegue del plan de formación, evaluando el grado de eficacia y aplicabilidad de las acciones formativas y verificando todos aquellos cursos sobre los que se solicite bonificación.

- A través de la Comisión Central de Formación sobre el Plan de Formación, la Dirección mantendrá informada a la Representación Legal de los Trabajadores los objetivos de las acciones programadas, participantes, lugar de realización de los cursos y fechas previstas de impartición. Además, proporcionará el balance de la formación desarrollada en el ejercicio precedente.

- Se hará seguimiento de la asistencia a la formación, estudiando y aplicando las mejoras convenientes en los casos de absentismo recurrente a las acciones formativas.

- Debido a la incidencia de la prevención de riesgos laborales y preservación del medio ambiente en los procesos de la compañía, la comisión podrá recomendar todas aquellas acciones formativas, que bajo esta premisa, contribuyan a implementar y enriquecer el bienestar de los trabajadores de Navantia.

B) Organización y asistencia a la formación:

Todas las acciones formativas orientadas a la capacitación o adaptación al puesto de trabajo de acuerdo con las competencias técnicas de los puestos de trabajo, así como las de obligado cumplimiento por ley, se considerarán como obligatorias, y se realizarán dentro de la jornada laboral.

Ante motivos de productividad e importante carga de trabajo y urgentes necesidades de formación, estas acciones formativas podrán ser organizadas fuera de la jornada laboral previo acuerdo con el Comité de Empresa y no tendrán una duración mayor a 3 horas por jornada. En estos casos, las horas de formación tendrán preferentemente la consideración de extraordinarias.

Los cursos en materia de Seguridad y Salud Laboral serán organizados siempre dentro de la jornada laboral.

La asistencia a congresos, ferias, másteres o similares, no computarán como horas de formación sujetas a esta normativa.

Los cursos de idiomas, habilidades interpersonales o programas de desarrollo específicos orientados a la promoción o mejora profesional, se considerarán voluntarios. La asistencia a dichos cursos fuera de la jornada laboral no conllevará retribución adicional y responderá a la decisión libre del trabajador.

La Comisión Técnica para la regulación de los nuevos ingresos delimitará las competencias y funciones de los Comités de Empresa en materia de formación en cada centro.

Artículo 30. *Escalafón del Personal.*

La Empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores con la siguiente información:

1. Número de matrícula.
2. Nombre y apellidos.
3. Fecha de nacimiento.
4. Fecha de ingreso en la empresa.
5. Grupo profesional y nivel.
6. Antigüedad en el grupo profesional y nivel.
7. Número de orden.
8. Fecha de antigüedad en el puesto de trabajo.
9. Tiempo de ausencia.
10. Fecha de escalafonamiento.
11. Nivel salarial y antigüedad en el nivel salarial.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo Grupo Profesional. En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si esta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Dentro del primer trimestre natural de cada año, la Empresa publicará el Escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de la plantilla que integre los respectivos grupos profesionales.

Los trabajadores podrán formular reclamaciones en un plazo de 30 días a partir de la fecha en que se hagan público el Escalafón. La Dirección resolverá dichas reclamaciones en un plazo igual, con la publicación del escalafón definitivo, las modificaciones si no afectan a los criterios generales establecidos se resolverá en el ámbito de cada centro, en caso contrario se resolverá en el ámbito de la Comisión Paritaria del Convenio.

CAPÍTULO V

Régimen de retribuciones

Artículo 31. *Política Salarial.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se registrarán por una misma política salarial de conformidad con la nueva clasificación profesional constituida por grupos, bandas y niveles.

La Comisión de Política Salarial y Promoción Profesional será la encargada de definir el intervalo de las bandas y niveles de cada Grupo Profesional.

Artículo 32. *Régimen de Retribuciones de los Grupos Profesionales 1 y 2.*

La remuneración de este colectivo estará constituida por un salario contractual anual a percibir en 14 pagas mensuales, atendiendo a su grupo profesional, banda y nivel.

Adicionalmente, los Grupos Profesionales 1 y 2, a excepción de las bandas y niveles D-3 y D-4, percibirán un variable de hasta los siguientes puntos en función del cumplimiento de los objetivos establecidos en cada momento ligados al nivel de responsabilidad de cada puesto de trabajo, y cuya ponderación será determinada por la Comisión de Política Salarial y Promoción:

1. Grupo Profesional 1: Hasta 15 puntos de retribución variable.
2. Grupo Profesional 2: Hasta 10 puntos de retribución variable.

Esta retribución variable será calculada sobre el salario fijo, a excepción del complemento personal transitorio regulado en el anexo I, el cual quedará excluido de la base de cálculo.

La retribución variable se regulará, de mutuo acuerdo, por un procedimiento, que se elaborará en la Comisión de Política Salarial y Promoción Profesional.

Los objetivos que se establezcan para la retribución variable serán objetivos alcanzables, medibles, y siempre ligados a las propias funciones y responsabilidades que ostenten todos y cada uno de los Técnicos Superiores.

Artículo 33. *Régimen de Retribuciones de los Grupos Profesionales 3 y 4.*

La remuneración de cada trabajador está constituida por 12 pagas mensuales, más 4 pagas extraordinarias en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre.

Esta remuneración comprende los siguientes conceptos:

- a) Sueldo mensual e incentivo.
- b) Complementos.
- c) Pagas extras y de producción.

A) Sueldo Mensual e Incentivo: Serán los recogidos en el anexo I para grupo profesional.

B) Complementos: Serán los siguientes:

1. Complementos Personales:
 - Antigüedad.
 - Garantía Personal Revisable.
 - Garantía Personal No Revisable.
2. Complementos de puesto de trabajo:
 - Bonificación de turno.
 - Gratificaciones de buceo.
 - Plus de distancia.
 - Prolongaciones de jornada.
 - Trabajos nocturnos.
 - Gratificación relevo de turno.
 - Modificación de jornada.
 - Cambio de profesión.
 - Plus de disponibilidad y polivalencia básica.
 - Plus por trabajos especiales.
 - Pruebas de mar.

- Tiempo por tiempo (deterioro de comida).
- Gratificación operador rayos x homologado por la JEN.

3. Percepciones Económicas no salariales.

- Indemnización por comida y cena.
- Viajes, dietas y gratificación por desplazamientos.

Los mencionados pluses estarán pendientes de verificación y unificación por parte de la Comisión de Política Salarial y de Promoción Profesional.

La cuantía de estos conceptos se refleja en el anexo I de este Convenio y el alcance de cada uno de ellos se recoge a lo largo del articulado del mismo.

C) Pagas Extraordinarias: Serán las indicadas en el apartado 13 del presente artículo.

Anticipos. - El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 % del importe del salario, debiendo estarse a los períodos de liquidación y pago existentes en cada factoría.

1. Antigüedad: El cómputo de la antigüedad se hará en trienios al 4 %, sobre la base del módulo que figura en el anexo I, calculados a partir de la fecha de ingreso en la Empresa.

Este módulo único se establece de común acuerdo, manteniendo la política iniciada en Convenios anteriores en relación con los pagos a efectuar por este concepto.

Para el cómputo de la antigüedad, a los efectos de este complemento, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajado todo el tiempo en que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de las Factorías o en comisiones, vacaciones, licencias, en accidentes de trabajo o enfermedad, prestación del Servicio Militar y/o Prestación Social sustitutoria, así como las excedencias en los términos contemplados en el art. 46 (puntos 1, 3 y 4) del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente se computarán, a estos efectos, los días de permiso, aunque no haya percibido salario cuando éstos no excedan de un mes dentro del año natural.

Se computará la antigüedad en razón a la totalidad de los años de servicio prestados a la Empresa, incluyendo el período de prueba y el tiempo trabajado en situación de eventual, interino y con contrato de duración determinada, cuando el trabajador pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa sin solución de continuidad.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse según lo establecido para cada colectivo hasta tanto la Comisión de Política Salarial y Promoción Profesional unifique la fecha de devengo.

2. Gratificación de Buceo: El personal dedicado a tareas de buceo percibirá para la primera hora de inmersión un complemento de puesto de trabajo previsto en el anexo I y por cada media hora más o fracción de la misma se abonará el equivalente a la mitad del importe anterior.

3. Trabajos Especiales: La Empresa adoptará todas las medidas necesarias para evitar o reducir en lo posible las condiciones medioambientales y laborales que generen trabajos de carácter tóxico, penoso, peligroso o perjudiciales para la seguridad y salud de las personas, en línea con lo dispuesto en el Reglamento de Salud Laboral y a la regulación que a tales efectos recoge el Decreto 1561/95 de 21 de septiembre de 1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

Siendo absolutamente prioritaria la política de prevención, de la seguridad y salud laboral, y teniendo en cuenta las circunstancias específicas de las actividades que se desarrollan, se aplicará el sistema de Pluses acordado para cada una de las Factorías, con los valores que figuran en el anexo.

Al personal operador de rayos X que esté homologado para ello por la C.S.N., le será abonada mensualmente la cantidad indicada en el anexo I en concepto de gratificación.

Para el personal que habitualmente viene realizando estos trabajos sin la homologación, se programarán los cursos necesarios para adquirir la misma. En todo caso se estará a lo dispuesto en el reglamento sobre instalaciones nucleares y radioactivas, Real Decreto 177/2015 de 13 de marzo, por el que se modifica el Reglamento sobre instalaciones nucleares y radioactivas, para su adaptación a la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de unidad de mercado.

Durante las horas trabajadas a bordo en la reparación de buques mercantes, se abonará la cantidad indicada en el anexo I.

4. Pruebas de mar: Por los trabajos especiales que el personal de las Factorías lleve a efecto cuando estuviese embarcado para las pruebas de mar de los buques o en viajes de remolcadores y embarcaciones propiedad de la Empresa que vayan a prestar servicios fuera de lo normal, dicho personal percibirá todas las horas que permanezca a bordo de los buques, esté o no trabajando, pero sin recargo, siendo su manutención, que no tendrá carácter salarial, por cuenta de la Empresa.

Todas las horas que excedan de la jornada normal de trabajo de cada día, se abonarán de acuerdo con las consideraciones que establece el artículo 22 (prolongación de jornada).

Con independencia de lo anteriormente establecido, en las pruebas de mar se abonarán las cantidades establecidas en el anexo I.

Cuando el personal de la Unidad de Negocio de Sistemas de San Fernando haya de concurrir a pruebas en el polígono de tiro, recibirá el complemento previsto para el personal de servicio en cubierta.

En lugar de la gratificación anterior, al trabajador que efectúe pruebas de inmersión en submarinos, se le abonará el complemento indicado en el anexo I.

5. Tiempo por tiempo (deterioro de comida): En aquellos centros de trabajo en los que no exista comedor, el trabajador que por necesidades del servicio se vea obligado a retrasar el tiempo de descanso por comida, percibirá las indemnizaciones que para este concepto se establecen en el anexo I.

6. Indemnización por comida o cena: En el caso de que el trabajador retrase su hora final de salida, tanto en jornada ordinaria como en turnos por necesidades de la producción o servicio, se le abonará la cantidad indicada en el anexo I como indemnización por comida o cena, salvo en los supuestos de solape.

Al personal que deba prolongar su jornada de trabajo le será de aplicación la cantidad que se fija en el párrafo precedente, como indemnización por comida.

7. Viajes, dietas y gratificaciones por desplazamiento fuera del recinto de las Factorías (GP 3 y GP 4): En las comisiones de servicio que obliguen a pernoctar fuera de la localidad se abonarán las cantidades que por estos conceptos aparecen reflejadas en el anexo I.

Los trabajadores que viajen en comisión de servicio tendrán derecho a un anticipo a cuenta, en función de la duración prevista del viaje, debiendo regularizar posteriormente la liquidación en el plazo de 10 días desde la fecha de regreso.

Las condiciones que regulan los viajes al extranjero y garantía de buques o instalaciones a bordo, serán a convenir entre ambas partes informando de las mismas al Comité de Empresa.

Para los viajes a provincias insulares, el importe de la dieta diaria será el que figura en el anexo I.

Cuando el trabajo se realice a más de 50 km del centro de trabajo, sin tener que pernoctar, se abonará $\frac{1}{2}$ dieta.

Para compensar los gastos especiales de desplazamientos que se originen los días de salida y llegada, se incrementará la cantidad total hasta la correspondiente a un día completo.

El personal desplazado en comisión de servicio tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada dos meses continuados de desplazamiento del trabajador. En dicho tiempo no se computarán los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

No tendrán derecho a esta compensación quienes tengan su lugar de trabajo habitual fuera del centro de trabajo.

Los trabajadores que se desplacen a trabajar durante la jornada completa a centros y obras situados fuera del recinto de las factorías, cuando el lugar de trabajo esté a 2,5 km o menos del mismo, percibirán la cantidad que se indica en el anexo I, por día de asistencia, salvo que realicen la comida en el comedor de la factoría o en su domicilio propio.

No tendrán derecho a esta compensación quienes tengan su lugar de trabajo habitual fuera de las factorías.

En los casos en que un trabajador se vea obligado a efectuar desplazamientos a mayor distancia, realizando el almuerzo o cena fuera de la Factoría, por razones de trabajo, se le abonará como indemnización la cantidad que se recoge en el presente artículo sobre dietas, según el tipo de comida que deba realizar (almuerzo o cena). No se tendrá derecho a esa compensación si la comida la puede realizar en su propio domicilio o en los comedores de la Empresa, en cuyo caso se abonará el importe del anexo II, correspondiente a la indemnización por comida o cena.

8. Trabajos de mantenimiento y postventa: La Empresa entregará a cada trabajador que tenga que realizar trabajos en otra localidad, con la mayor antelación posible, una nota explicativa de las condiciones generales relativas a las contingencias que puedan presentarse durante su permanencia fuera de la factoría.

El Comité de Empresa tendrá información previa a cualquier desplazamiento programado y sobre las circunstancias especiales relativas al mismo.

Cuando un trabajador sea comisionado para trabajar fuera de la localidad durante un cierto tiempo, en el caso de que el tiempo de duración previsto de la comisión se vea reducido por causas ajenas al trabajador, se le compensará por la Empresa los gastos que se le produzcan como consecuencia de esta reducción, previa justificación de los mismos a la Dirección.

Reconociéndose las especiales características y necesidades del mercado y para los trabajos productivos de mantenimiento y posventa que se realizan por los distintos Centros de trabajo de la Empresa, a los trabajadores de la misma que presten sus servicios y tengan que pernoctar fuera de la localidad de su centro de trabajo de Navantia, se les aplicarán, aparte de las condiciones pactadas en el apartado 7 del presente artículo, los siguientes acuerdos:

1.º Se aplicarán al personal previsto en el párrafo anterior y solamente al mismo, y absorben a las existentes en los distintos Centros de trabajo.

2.º A fin de poder cumplimentar los requerimientos de los clientes con la debida celeridad, podrán realizarse las horas de prolongación de jornada que sean necesarias, con un tope máximo de cuatro diarias, que serán consideradas de fuerza mayor y como de puesta a punto a los efectos legales correspondientes.

La jornada será, preferentemente, de lunes a viernes.

Las obras que justifiquen el trabajo en sábados y domingos serán compensadas por el sistema de prolongación de jornada.

Por cada seis días de trabajo efectivo continuado, se generará el derecho a un día de descanso adicional, o a dos días de descanso adicionales por cada diez días de trabajo efectivo continuado, que se disfrutarán al finalizar la obra.

3.º Al personal afectado por este artículo se le abonarán las gratificaciones cuyas cuantías están recogidas en el anexo I por los siguientes conceptos:

- Por día de desplazamiento.
- Por hora adicional trabajada de lunes a viernes.
- Por hora trabajada en sábados y domingos.

4.º A efectos de abono, las horas de exceso sobre la jornada normal, realizadas con motivo del viaje, tendrán un tope de cuatro horas.

5.º Si se realizase jornada nocturna (modificación de jornada), se abonará la cantidad correspondiente a modificación de jornada prevista en el artículo 21, todos los días en que se realice dicha modificación de jornada.

6.º A los trabajadores afectados por este artículo que tengan que viajar en sábados, domingos o festivos, les serán abonadas las horas de desplazamiento como prolongación de jornada, con un tope de 12 horas.

7.º En los desplazamientos donde el lugar de trabajo esté a 40 km. o más del lugar de residencia temporal del trabajador, se abonará una hora de prolongación de jornada.

8.º Las horas de modificación de jornada de este artículo se abonarán a los valores de horas extras del anexo I.

9.º Por cada 25 días de desplazamiento, excluidos los días de viaje, el trabajador tendrá derecho a 2 días adicionales de descanso, que podrá disfrutar al terminar el desplazamiento o en el lugar del mismo.

10.º No obstante, habida cuenta de la repercusión que puede suponer la aplicación de este artículo en los posibles contratos, podrán establecerse condiciones distintas de las anteriores mediante acuerdos entre las respectivas Direcciones y Comités de Empresa.

9. Conductores, patrones y motoristas: Se consideran de la misma categoría, a efectos de remuneración y prestación de servicios, los conductores de ómnibus, camiones, tractores y grúas móviles, debiendo todos ellos estar en posesión del permiso de conducir categoría «E». No obstante, los actuales conductores que no tengan permiso de esa categoría serán respetados en sus puestos y la Empresa les dará facilidades para obtener el carnet «E», abonándoles los gastos de obtención, así como los gastos de revisión previstos por la Ley.

Igualmente se abonarán los citados gastos de revisión a aquellos conductores que en la actualidad estén en posesión del carnet tipo B2, mientras desempeñen estas funciones.

Estos gastos de revisión de la documentación previstos por la Ley serán también abonados a los Patrones y Motoristas del Tren Naval.

10. Complementos por garantías: Ningún trabajador, como consecuencia de lo pactado en este Convenio, percibirá anualmente una retribución total en conceptos ordinarios inferior a la globalmente devengada en el periodo anterior a la aprobación del Convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias.

Las garantías correspondientes al personal trasladado de Astano se revalorizarán en el porcentaje de incremento pactado en este Convenio.

Las actuales Garantías (artículos 8 y 42 del VIII Convenio Colectivo de la E.N. Bazán), se mantendrán en sus mismos valores.

Las restantes garantías existentes se englobarán en un capítulo de «Garantías Personales» y se mantendrán en la misma cuantía, sin revalorización ni absorción.

11. Indemnización por supresión de trabajos extraordinarios: En los casos en que se avise oficialmente al personal para la realización de trabajos extraordinarios y posteriormente, por circunstancias anormales, se suspendiera la realización de los mismos, se indemnizará al trabajador afectado con el importe de una hora de prolongación de jornada, sea cual fuere su modalidad de horario, abonándose el medio de transporte en línea regular de servicio público, a menos que por la Empresa se facilite el mismo e informando de esta circunstancia al Comité de Empresa.

12. Quebranto de moneda: En concepto de quebranto de moneda se respetarán las condiciones actuales, abonándose la cantidad indicada en el anexo I al personal que efectúe pagos en efectivo.

13. Pagas Extraordinarias y de Producción: Pagas Extraordinarias. Los días 15 de julio y 15 de diciembre, se abonará a todos los trabajadores una gratificación cuyo valor se expresa en el anexo I de este Convenio, más la antigüedad correspondiente, sin que se aplique reducción por los permisos retribuidos concedidos o por los recogidos en el artículo 16 del presente Convenio.

Junto con las nóminas de los meses de marzo y septiembre se abonarán las pagas de producción, cuyo valor se establece en el anexo I, sin que se aplique reducción por los permisos retribuidos recogidos en el artículo 16 del presente convenio.

En caso de coincidir en sábado o festivo se efectuará el pago el día anterior.

Artículo 34. Incremento Salarial.

En línea con lo regulado en el artículo 18. Dos la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, las retribuciones brutas a percibir por los trabajadores de Navantia en 2018, experimentarán un incremento del 1,5 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, con efectos a partir de 1 de enero de 2018 y un incremento del 0,25 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, con efectos a partir de 1 de julio de 2018.

Los gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2018 respecto a los de 2017.

Para el ejercicio 2018, una vez aprobado por la Dirección General de Costes, en el caso de que se produzca una mejora en la cuenta de resultados de Navantia respecto al ejercicio anterior, se abonará un incremento adicional del 0,2 % de la masa salarial, una vez se proceda a la publicación de las cuentas anuales del ejercicio.

Será la Comisión Paritaria de Productividad la encargada de realizar el seguimiento y control de la evolución de los indicadores de productividad que se definan.

Los incrementos salariales para el resto del período de vigencia del presente convenio colectivo (2019, 2020 y 2021), serán los determinados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada uno estos años.

Adicionalmente, se abonarán en concepto de atrasos un 1 % para los años 2016 y 2017 respectivamente actualizado en las tablas salariales.

Artículo 35. Cláusula de Fidelización/Productividad.

Anualmente, y siempre que se produzca una mejora en los resultados de la Compañía sobre el año anterior, todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo devengará una cantidad teórica equivalente a un 0,6 % sobre el total de sus retribuciones. Para el período 2018-2021, se añadirá un 0,2 % anual con el mismo criterio.

La cantidad teórica devengada por cada trabajador quedará integrada en una bolsa individual.

El trabajador percibirá las cantidades acumuladas a la fecha de su baja definitiva en la Empresa, siempre que tenga cumplida la edad de 60 años y acumule 20 años de antigüedad.

CAPÍTULO VI**Prestaciones sociales****Artículo 36. Seguro colectivo de Fallecimiento e Incapacidad Permanente.**

A. Fallecimiento: Se mantiene el Plan de Aseguramiento actual para todos los trabajadores en activo en cada uno de los Centros de Trabajo de Navantia hasta que la Comisión de Política Salarial y Promoción Profesional alcance un acuerdo en la homogeneización de los beneficios sociales.

B. Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez GP3 Y GP4: El personal que solicite directamente una Incapacidad será baja en la Empresa a partir de que sea firme la resolución por la que le sea concedida la invalidez por él solicitada.

El personal al que se le reconozca una Incapacidad por la Seguridad Social en los grados mencionados sin que la haya solicitado, podrá optar por continuar trabajando en la Empresa en otro puesto adaptado a sus necesidades, o causar baja en la Empresa, y percibir el baremo establecido para la vigencia de este Convenio, para este tipo de bajas según anexo I.

En los supuestos derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa tramitará de oficio la solicitud de incapacidad.

En las bajas por Incapacidad permanente total, absoluta o Gran Invalidez, si la resolución inicial o sentencia judicial es recurrida por algún organismo oficial antes de que

sea firme y la incapacidad es anulada, el trabajador podrá reintegrarse a su puesto de trabajo, devolviendo a la Empresa la indemnización.

Artículo 37. *Complemento de las prestaciones por Incapacidad Temporal.*

La empresa complementará la prestación otorgada por la Seguridad Social en los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y como de accidente y enfermedad profesional hasta el 100 % del salario fijo durante dichos períodos, garantizando en todo caso las percepciones y conceptos que se venían abonando.

En los supuestos de Incapacidad derivada de contingencias profesionales se incluirá también en el importe del complemento el plus de turno y de trabajos especiales.

El Comité colaborará con la Dirección para tratar de reducir el absentismo por esta causa, de forma que se eviten situaciones de abuso y, al mismo tiempo, se ayude al personal en esta situación, colaborando con él para acortar los periodos de permanencia en baja que a veces se prolongan por trámites burocráticos o retrasos en la realización de pruebas, análisis, etc., que se intentará acortar con la colaboración, cuando sea posible, de los propios servicios médicos.

Al personal que se encuentre en situación de IT a la entrada en vigor del convenio se le actualizará el cálculo de la indemnización sobre la base de las nuevas condiciones pactadas, desde 1 de enero de 2018, abonándosele en su caso las diferencias que procedan o manteniendo la cantidad anterior si fuera superior.

Aquellos trabajadores que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, en el momento de alcanzar un ascenso, perfeccionamiento de antigüedad o cualquier otra modificación de sus circunstancias salariales, les será actualizado el cálculo de la indemnización de acuerdo con las nuevas condiciones alcanzadas.

Esta misma situación se aplicará sobre las cantidades garantizadas al personal que se encuentre en espera de la resolución de un expediente de incapacidad.

Esta norma será de aplicación para todo el personal acogido al presente Convenio, sin excepción de ninguna categoría.

Al personal que se le inicie la tramitación de un expediente de incapacidad, sin haberse acogido inicialmente a lo previsto en el Artículo 36.B (Incapacidades), se le garantizará el 100 % de sus retribuciones teóricas en jornada ordinaria a partir del momento que comience dicha tramitación.

En los casos en que el trabajador agote el periodo máximo de permanencia en I.T. causando baja en la empresa, se le mantendrá el complemento previsto en este artículo hasta el límite de 30 meses desde el inicio de la enfermedad.

En el caso de que el trabajador obtenga el alta médica sin limitaciones, se reincorporará a su puesto de trabajo.

Si el alta se produce después de que le sea reconocida una incapacidad temporal el trabajador podrá optar por lo previsto en el artículo relativo de este convenio, si bien en ese caso debe reintegrar a la empresa las cantidades que haya percibido como complemento a la prestación a la seguridad social, desde que agotó los 18 meses de permanencia en la situación de incapacidad temporal, en base a lo previsto en este artículo.

Artículo 38. *Maternidad/Paternidad.*

A efectos de la prestación por maternidad o paternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la paternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en la normativa laboral vigente de aplicación en la Empresa.

Durante las situaciones anteriores se abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de las cantidades garantizadas en el artículo 37.

En caso de fallecimiento en el parto de la madre, si el cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida hace uso de las prestaciones previstas para la madre de acuerdo

con la legislación general vigente sobre esa materia, tendrá derecho al complemento previsto en este artículo.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos, que pueda influir en la salud de la trabajadora o del feto.

Cuando ello no sea posible, la Empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia.

Artículo 39. *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 puesto de trabajo por razones de salud reconocidas, mantendrá el derecho a su promoción.

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 profesional.

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 se estudiarán los casos de personal acoplado de estas características.

Artículo 40. *Ayuda a familiares con discapacidad.*

Se establece una ayuda por cada hijo, cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida que tenga reconocida una discapacidad, que conviva y esté a cargo del trabajador por los siguientes grados:

1. Grado de discapacidad del 33 % al 64 %: (anexo I: tabla salarial).
2. Grado de discapacidad del 65 % o más: (anexo I tabla salarial).

Se entiende que están a cargo del trabajador aquellos hijos, cónyuge o pareja de hecho reconocidas con discapacidad, con un grado de discapacidad reconocido de al menos el 33 %.

Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar una declaración jurada y los justificantes necesarios que avalen la misma ante la Dirección de la Empresa.

La Comisión de Política salarial y Promoción Profesional determinará los importes de Ayuda a Familiares con discapacidad.

Artículo 41. *Conceptos Sociales: Ayuda por Estudios, Obsequio de Navidad, compensaciones cierre de economatos y comedores, préstamos y otros.*

Se mantienen los conceptos sociales de actual aplicación en los diferentes centros de trabajo.

La Comisión de Política Salarial y Promoción tendrá la misión de racionalizar de mutuo acuerdo, todos los beneficios sociales, los importes a destinar a cada uno de ellos, así como los criterios de reparto, teniendo en cuenta que los importes totales de las prestaciones sociales no podrán superar las limitaciones de masa salarial establecidas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

En cualquier caso, la Comisión de Política Salarial y Promoción estudiará las medidas a tomar para no generar derechos en materia de beneficios sociales para el personal que cause baja definitiva en la empresa.

CAPÍTULO VII

Regulación de la práctica sindical en la empresa*Artículo 42. Regulación de la práctica sindical en la Empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano de representación unitario de todos los trabajadores de las distintas 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, de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación.

Artículo 43. Derechos y funciones del Comité de Empresa.

a) De información:

– Recibirá información documental anual sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que estos.

– Recibirá información trimestral, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, ventas, cartera de pedidos, perspectivas de demanda, programas de producción y evolución del empleo en la Empresa.

– Conocerá mensualmente las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

– Conocerá los modelos y el contenido de los contratos de trabajo que se realicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

– En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones, modificaciones de contratos, etc., la Empresa entregará al Comité copia íntegra del contrato. Se estará a todo lo recogido en la Ley 11/94 sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en cuanto a materia de contratación.

– Conocerá las contrataciones de obras y presupuestos con Empresas Auxiliares, dentro o fuera de la Empresa.

– Altas y bajas del personal de plantilla, así como las alteraciones que se produzcan en el número de personas que prestan sus servicios en la Empresa y pertenecientes a las CC.AA.

– Sanciones de cualquier orden impuestas a los trabajadores.

– En los Planes de producción para el período de vacaciones y designación de los trabajadores que lo realicen en dicho período.

b) De vigilancia:

El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

– Cumplimiento de las normas vigentes o que puedan promulgarse en materia de Seguridad Social y legislación laboral general, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos competentes.

– A estos efectos, el Comité de Empresa tendrá capacidad procesal suficiente para ejercitar las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

– Calidad de la docencia y de la efectividad de la misma respecto a los Planes de Formación Profesional de la Empresa.

– Condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

c) De participación:

– Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

– Cambios de puesto de trabajo de personal con capacidad disminuida.

- Emitir informe previo en los casos de reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Emitir informe previo en los casos de cierres totales o parciales, definitivos o temporales de centros de trabajo en la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización.
- Cambios de jornada y establecimiento de horarios con carácter general o colectivo.
- Planes de Formación Profesional de la Empresa.
- Realización de ampliaciones de jornada ya sea por el sistema de tiempo por tiempo, horas extras o modificación de jornada.
- Ingresos de nuevo personal, tribunales de exámenes para los mismos y no superación de los períodos de prueba.
- Coberturas de plazas vacantes.
- Movilidad del personal y cambios de gremios.
- Tribunales de exámenes y ascensos.
- Cursos de Formación y reciclaje.
- Gestión de los aspectos sociales de la Empresa.
- Planes de subcontratación con Empresas auxiliares.
- En la firma de los finiquitos, estará presente un representante sindical, a petición del interesado.
- En los casos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa, cuando puedan afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con el Comité de Empresa.
- Las Empresas subcontratistas deberán estar al corriente del pago de los salarios de los trabajadores, así como de sus obligaciones con la Seguridad Social y con la Hacienda Pública, velando la Dirección y el Comité de Empresa por su cumplimiento.
- Implantación o revisión de sistemas de organización.
- Cualquier propuesta de la Dirección de la Empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse con 15 días de antelación, para lo cual la Empresa facilitará al menos la siguiente información: medidas concretas que se proponen, causas en que se apoyan las mismas y personal afectado. En caso de desacuerdo se elevará dicha propuesta a la Comisión Paritaria, en las condiciones previstas en el artículo 5.
- Emitir informe previo a su ejecución en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.).

Artículo 44. *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 miembro 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.

Artículo 45. Asambleas.

La Empresa autorizará la celebración de asambleas dentro del recinto de las 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 por su trascendencia, no darán lugar a descuento retributivo.

Artículo 46. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros es el órgano interlocutor de los trabajadores con la Dirección de la Empresa para todos aquellos temas laborales de afectación a más de un centro de trabajo.

Composición: Está integrado por trece miembros designados de entre los componentes de los Comités de Empresa de los centros de trabajo afectados por el presente convenio.

En su constitución se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, tal y como establece el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

Funcionamiento: El Comité Intercentros se reunirá en forma ordinaria cada tres meses.

Con carácter extraordinario se reunirá cuando sea convocado al menos por dos Centros de trabajo y para abordar temas de urgencia.

Competencias y Garantías: El Comité Intercentros será el órgano competente para negociar y alcanzar acuerdos en todas aquellas materias de carácter colectivo, constituyéndose a tal efecto, como representación social de la Comisión Negociadora del Convenio.

Adicionalmente, tendrá las mismas competencias y garantías que las establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en relación con su ámbito de actuación.

Artículo 47. Secciones Sindicales.

Los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, que tengan legalmente constituidas secciones sindicales en más de un centro de trabajo, 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.

CAPÍTULO VIII**Disposiciones varias****Artículo 48. Consejo de Administración.**

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

Artículo 49. 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.

– Por parte de los Sindicatos, estará configurada por 12 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.

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.

Artículo 50. *Convenio Ministerio de Defensa- Armada-Navantia*

La Dirección de la Empresa mantendrá puntualmente informado al Comité Intercentros de la situación y posibles cambios del convenio entre Navantia y el organismo oficial correspondiente, el cual ha de establecer los vínculos y relaciones futuras entre las partes.

Artículo 51. *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.

Artículo 52. *Salud Laboral.*

Será de aplicación, al objeto de regular la Salud Laboral en la Empresa, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), así como el vigente Reglamento de Salud Laboral que la desarrolla, potenciando la política en esta materia y manteniendo los acuerdos existentes al respecto en los distintos Centros, respetándose en materia de participación de los delegados/as de prevención, los usos y costumbres tradicionales de la Empresa.

Al Reglamento en cuestión se le reconoce el mismo rango legal, a todos los efectos, incluida la vigencia, que al presente Convenio Colectivo, quedando incorporado al mismo.

La seguridad y la salud laboral de todos los trabajadores constituyen el primer criterio a tener en cuenta en el desarrollo de sus actividades, y la protección del medio ambiente en donde se realizan las mismas.

La responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales se exige a todos y cada uno de los trabajadores, tanto a título individual como en función del cargo que desempeñan, integrando las actuaciones preventivas en el conjunto de sus actividades y decisiones.

Artículo 53. Igualdad y Conciliación.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La Comisión de Igualdad tendrá como objetivo actualizar el Plan de Igualdad de Navantia.

Artículo 54. Subcontratación:

Las empresas subcontratistas que vayan a realizar su actividad dentro del recinto de cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, deberán cumplir con los convenios colectivos que les sean de aplicación, de conformidad con la Ley de Contratación de Sector Público.

Se acuerda la constitución de la Comisión Central de Ordenación de la Industria Auxiliar que velará por el cumplimiento de las obligaciones de dichas subcontratas para con sus trabajadores, definiendo un protocolo de subcontratación.

Para ello la Empresa facilitará al Comité la documentación necesaria y se establecerán los controles oportunos, especialmente en algunos aspectos tales como:

- Condiciones y requisitos que deben reunir las Empresas Auxiliares.
- Cumplimiento de la legislación vigente.
- Prevención y Seguridad.
- Formación.
- Control de presencia y jornada de trabajo.
- En su caso, código sancionador.

Por otra parte, en aquellos casos en que la subcontratación de obras o servicios propios de la actividad de la Empresa puedan afectar al volumen de empleo, la decisión será negociada previamente con el Comité de Empresa.

Las partes acuerdan continuar los trabajos que vienen llevando a cabo en el seno de la Comisión de Ordenación de la Industria Auxiliar, tomando como referencia 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 las Federaciones sindicales de FM-CCOO, MCA-UGT y CIG Metal, el 10 de septiembre de 2008.

CAPÍTULO IX**Faltas y sanciones****Artículo 55. 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 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.

Artículo 56. *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 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, aun 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 consideradas 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) Cualquier incumplimiento del Código de Conducta y del Modelo de Prevención de Delitos de Navantia.

r) 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 esta 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) Cualquier 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.

Artículo 57. Sanciones y prescripción.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Prescripción. Además de los mecanismos implícitos de prescripción previstos en la propia graduación de las faltas, 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.

Artículo 58. *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 laborables 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 laborables 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.

Miembros del Comité de Empresa: Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de tres días laborables 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 laborables 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 tres días laborables 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.

Disposición adicional primera. *Comisiones de Trabajo.*

Principios generales: Ambas partes se comprometen a desarrollar todos estos aspectos, mediante la búsqueda del consenso, el mutuo acuerdo y la buena fe.

Durante la vigencia del convenio se crean las siguientes comisiones centrales de trabajo:

1. Comisión de Productividad: Generará nuevos indicadores de productividad y definirá el modelo de trabajo orientado al Astillero 4.0.
2. Comisión de Política Salarial y Promoción Profesional: En un plazo máximo de 9 meses esta comisión procederá:

– A realizar el encuadramiento del personal en la nueva estructura de clasificación profesional, de conformidad con lo establecido en los artículos 7 al 10 del Convenio Colectivo.

– Al encuadramiento en la nueva tabla salarial incorporada al Convenio en el anexo I y a la unificación de los conceptos retributivos fijos de cada uno de los colectivos en la nueva tabla salarial incorporada al presente convenio en el anexo I, todo ello, de conformidad con las directrices acordadas por las partes.

– A la homogeneización de los conceptos retributivos variables de cada uno de los colectivos, de conformidad con las directrices acordadas por las partes.

– A la definición de los nuevos criterios de promoción profesional, de conformidad con las directrices acordadas por las partes.

– A la homogeneización de los beneficios sociales de conformidad con las directrices acordadas por las partes.

Transcurrido el periodo establecido, para aquellas materias en las que no se alcanzase un acuerdo, ambas partes establecen, elevar el asunto a la Comisión Mixta Paritaria para la resolución de las discrepancias.

3. Comisión de Empleo: Desarrollará un Plan de Empleo alineado con los objetivos del Plan Estratégico de Navantia para los años 2018-2022.

4. Comisión de Formación: Realizará el seguimiento de la acción formativa en la empresa y del Plan de Anual de Formación.

5. Comisión de Ordenación de la Industria Auxiliar: Definirá un protocolo de subcontratación dentro del respeto a la normativa vigente en materia socio laboral, de prevención de riesgos laborales y de medio ambiente y de contratación.

El Reglamento de funcionamiento de las anteriores Comisiones será establecido al inicio de los trabajos a desarrollar, de común acuerdo por las partes.

Las comisiones de trabajo estarán integradas por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores. Las comisiones se constituirán y comenzarán sus actividades después de la firma del presente convenio.

Disposición adicional segunda. Complemento de Jubilación artículos 56 y 38 del XXI Convenio Colectivo Interprovincial y de Oficinas Centrales de Bazán.

El personal que proviene del XXI convenio Bazán de los centros de Ferrol, Cartagena, San Fernando y Oficinas Centrales Madrid, y afectado por la expectativa de derecho reconocida en los artículos 56 del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de Bazán y 38 del XXI Convenio de Oficinas Centrales, mantendrá, como garantía personal, el derecho a percibir un capital al acceder a la jubilación definitiva ordinaria, siempre que tenga contrato en vigor en la empresa al momento del hecho causante.

Dicho capital, abonable por una sola vez, ascenderá a una cuantía bruta equivalente a 11,25 veces para hombres y 13 veces para las mujeres del importe resultante de la diferencia, en términos anuales, entre el 90 % de la cantidad teórica correspondiente a la jornada ordinaria en dicho momento y la pensión reconocida por la Seguridad Social, hasta un límite máximo la cantidad de 120.000 euros.

A estos efectos, la cantidad teórica correspondiente a la jornada ordinaria estará constituida por los siguientes conceptos:

- Sueldo.
- Antigüedad.
- Incentivo.
- Pagas extras.
- Pagas de producción.
- Plus trabajos especiales.
- Pluses de disponibilidad y polivalencia.
- Plus de ayuda de disminuidos físicos y psíquicos.

Disposición adicional tercera. Periodos de Formación y Adaptación.

Para aquellos nuevos empleados que ingresen en los niveles de entrada E10 para operarios o empleados o D4 para Técnicos Superiores, teniendo en cuenta su necesidad

de formación y adaptación al puesto su retribución anual bruta por conceptos fijos será de 21.000 euros para el nivel E10 y 26.000 euros en el caso del D4. En este último caso para el personal que sea Grado o Grado con máster no habilitante, su salario de ingreso será de 24.000 euros.

En el plazo máximo de 2 años pasarán a los niveles inmediatamente superiores con una retribución anual bruta por conceptos fijos de 23.000 euros en el caso de operarios o empleados y de 28.500 euros en el caso de Técnicos superiores Grado con máster habilitante y 26.000 euros en el caso de Grado o Grado con master no habilitante, permaneciendo un máximo de 2 años en dicho nivel.

Estas cantidades serán revisadas con los incrementos pactados en este convenio.

Disposición transitoria. *Retribución flexible y teletrabajo (GP-1 y GP-2)*

Durante la vigencia del Convenio, se realizará una prueba piloto en relación con la posible implementación de un sistema de retribución flexible, sistema de contratos de teletrabajo.

Una vez finalizado el proceso, las partes acordarán su posible puesta en práctica de una forma definitiva.

Disposición derogatoria.

Todo lo especificado en los artículos incluidos en este Convenio, prevalecerá sobre lo dispuesto en anteriores Pactos, Acuerdos, Convenios Colectivos empresariales de aplicación en la Empresa, los cuales quedarán sin efecto, a excepción de los contenidos que deben desarrollarse a través de las Comisión de Política Salarial y Promoción Profesional establecida en la disposición adicional primera y en el Proceso de Homogeneización contemplado.

Disposición final primera. *Entrada en vigor.*

1. Ambas partes acuerdan que la nueva clasificación profesional y política salarial no se aplicará hasta la terminación de los trabajos a realizar por la Comisión de Política Salarial y Promoción, y no más tarde de transcurridos 9 meses desde la firma del presente Convenio.

2. El resto de las condiciones acordadas entrarán en vigor a la fecha de la firma, salvo aquellas condiciones que tengan una entrada en vigor específica.

Disposición final segunda. *Depósito y Edición del texto del Convenio.*

Una vez efectuada la redacción definitiva, se encomienda a la representación de la Dirección de la Empresa la gestión de la presentación de este Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral competente, a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo, en la forma que legalmente proceda.

La edición de este convenio se realizará en idioma castellano, y gallego para su divulgación a la plantilla.

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

ANEXO I
Tablas salariales

Tablas Salariales año 2018 para los Centros de Trabajo de Navantia de Ferrol, Cartagena y San Fernando Incluye 1% (2016) 1% (2017) y 1,75% (2018)

NIVEL	CATEGORÍA	SUELDO	INCENTIVO	MÓDULO ANTIGÜEDAD	P. EXTRAS SUELDO	P. PRODUCT. SUELDO	Indemnización supresión trabajos extraordinarios		VALOR HORA TXT
							HORAS EXTRAS	DOMINGO FESTIVO	
	ENTRADA	1.117,79	300,80	642,22	1.020,62	1.446,00	7,04	8,04	6,41
V	OFICIAL	1.166,88	354,68	642,22	1.067,08	1.446,00	7,53	8,60	6,60
IV	OPERARIO 1ª, EMPLEADO DE 1ª Y CAPATAZ	1.266,37	402,32	642,22	1.133,72	1.446,00	8,40	9,46	6,85
IIIS	TÉCNICO ESPECIALIZADO ENCARGADO, JEFE DE 2ª Y SIM.	1.365,83	449,96	642,22	1.200,38	1.446,00	9,33	10,29	7,36
III	TÉCNICO DE TALLER Y OBRA MAESTRO, JEFE DE 1ª Y SIM.	1.455,09	510,57	642,22	1.250,35	1.446,00	10,15	11,59	7,82
IIS	GESTOR DE 2ª	1.581,22	578,60	642,22	1.319,34	1.446,00	11,07	12,70	8,44
II	GESTOR DE 1ª	1.716,88	621,88	642,22	1.384,84	1.446,00	11,82	13,60	9,08
IS	GESTOR JEFE	1.857,25	662,42	642,22	1.438,42	1.446,00	12,35	14,28	9,75
I	NIVEL SUPERIOR	1.997,72	701,08	642,22	1.502,64	1.446,00	12,85	14,94	10,42

Tablas Salariales año 2018 para los Centros de Trabajo de Navantia de Ferrol, Cartagena y San Fernando Incluye 1% (2016) 1% (2017) y 1,75% (2018)

Complementos, Pluses, Dietas, etc.			
Plus de Distancia		0,073 euros/Km	
Modificación jornada nocturna (Art. 19)		53,43 euros/día	
Bonificación Operador Rayos X homologado por la C.S.N.		47,57 euros/mes	
Gratificación Vigilantes Jurados por tenencia de armas		38,81 euros/mes	
Trabajos Nocturnos		1,22 euros/hora	
Quebranto de moneda		27,68 euros/mes	
Pruebas de mar :	Jornada ordinaria euros/día	Prolongación jornada euros/hora	
		2 primeras horas	Restantes
Servicios en Cubierta	13,02	2,1	2,14
Máquinas y Calderas	19,04	2,81	2,88
Inmersión en Submarinos	56,18	8,01	8,15
Bonificación reparaciones a bordo buques mercantes		0,39 euros/hora	
Ayuda por estudios:			
Ferrol		154.225,41 euros	
Cartagena		71.303,97 euros	
San Fernando		71.303,97 euros	
Ayudas a familiares con discapacidad (*)		90,52 euros	
Modificación de turnos - Carenas (Art.23)		85,08 euros	
Corretornos: Gratificación por cada sábado, domingo o festivo		58,90 euros/día	
Corretornos: Gratificación por los días 24,25 y 31 Diciembre o 1 y 6 Enero		63,14 euros/día	
Indemnización por comida y/o cena		9,09 euros	
Indemnización por retraso comida y/o cena:			
Si el retraso es menor de hora y media		2,49 euros	
Si el retraso es superior a hora y media		6,59 euros	
Gratificación por desplazamiento a centro fuera del recinto de las Factorías:			
cuando diste 2 kms. y medio o menos		1,35 euros	
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 33. Apartado 8: Por día de desplazamiento		22,83 euros	
hora adicional trabajada: De Lunes a Viernes		6,91 euros	
hora adicional trabajada Sábados y domingos		9,19 euros	
Relevo turno con solape fuera de jornada		2,67 euros/día	
Bonificación de turno de día		4,44 euros/día	
Bonificación de turno de noche		11,63 euros/día	
Disponibilidad: Especial		105,20 euros	
En horas extras		0,190 euros/hora	
Polivalencia básica		89,32 euros/mes	
Trabajos Especiales		0,125 euros/hora	
Polivalencia (Tareas polivalentes).		0,30 euros/hora	
Tiempo por Tiempo en Sábado		11,73 euros/día	
Compensación Comedores y Economatos			

* A partir del 01.01.2019 la ayuda a familiares con discapacidad se aplicará según lo previsto en el art. 40: grado 1 (1.086,24 euros anuales) y grado 2 (2.000 euros anuales)

**Tablas Salariales año 2018 para los Centros de Trabajo de Cádiz,
Fene, Puerto Real y Madrid "El Plantío" 2018 Incluye 1% (2016)
1%(2017) y 1,75 % (2018)**

NAF	
NAF NIVEL 1	31.697,97
NAF NIVEL 2	28.816,41
NAF NIVEL 3	26.196,71
NAF NIVEL 4	23.815,25
NAF NIVEL 5	21.650,22
NAF NIVEL 6	19.681,95
NAF NIVEL 7	17.892,76
NAF NIVEL 8	16.266,12
ANTIGÜEDAD	
NAF NIVEL 1	316,98
NAF NIVEL 2	288,16
NAF NIVEL 3	261,97
NAF NIVEL 4	238,15
NAF NIVEL 5	216,50
NAF NIVEL 6	196,82
NAF NIVEL 7	178,93
NAF NIVEL 8	162,66
VALOR BASE PRIMA DE RESULTADOS	
P. RESULTADO,N-1	2.164,07
P. RESULTADO,N-2	1.967,34
P. RESULTADO,N-3	1.788,48
P. RESULTADO,N-4	1.625,89
P. RESULTADO,N-5	1.478,08
P. RESULTADO,N-6	1.343,71
P. RESULTADO,N-7	1.221,57
P. RESULTADO,N-8	1.110,51
VALOR BASE PRIMA HORARIA	
P. HORARIA. N 4	3,29
P. HORARIA. N 5	2,99
P. HORARIA. N 6	2,72
P. HORARIA. N 7	2,48
P. HORARIA. N 8	2,25
VALOR TERMINO "T"	
T I	0,14
T II	0,28
T III	0,57
T IV	0,80
COMPENSACION DE FLEXIBILIDAD	
FLEX. P. JORN.	7,25
FLEX. P. JORN S/L	9,68
FLEX SABADOS	9,68
FLEX SABADOS S/L	12,10
FLEX FESTIVOS	12,11
FLEX FESTIVOS S/L	14,53

Tablas Salariales año 2018 para las Oficinas Centrales de Madrid Castellana Incluye 1% (2016) 1% (2017) y 1,75 % (2018)						
NIVEL	CATEGORIA	SUELDO	MODULO DE ANTIGUEDAD	PAGAS DE PRODUCCION	VALOR HORA EXTRA	VALOR HORA T X T
I	Ing. Técnico Jefe Asimilado Nivel Superior	2.234,48	1.071,72	1.651,94	17,00	11,15
Is	Ing. Técnico Jefe. Jefe Superior Especial	2.060,76	1.071,72	1.651,94	16,08	10,43
II	Ing. Técnico 1a. Jefe Superior 1a	1.885,74	1.071,72	1.651,94	15,18	9,71
IIs	Ing. Técnico 2a. Jefe Superior 2a	1.712,03	1.071,72	1.651,94	14,31	9,05
III	Delineante Proyectista. Jefe de 1a	1.560,04	1.071,72	1.651,94	13,51	8,35
IIIs	Delineante Especial. Jefe de 2a	1.460,39	1.071,72	1.651,94	12,62	7,88
IV	Delineante 1a. Oficial 1a	1.388,89	1.071,72	1.651,94	11,80	7,31
V	Delineante 2a. Oficial 2a	1.323,72	1.071,72	1.651,94	10,91	7,10
	Salario de entrada	1.275,16	1.071,72	1.651,94	10,13	6,81

COMPLEMENTOS, PLUSES Y DIETAS			
Plus de distancia	0,073 Euros/Km	Plus de trabajos especiales nivel B	29,65
		Plus de Quebranto de Moneda	29,65 Euros
Ayuda a familiares con discapacidad ^(*)	91,10 Euros	Plus de trabajos especiales nivel A	53,93 Euros
Indemnización por comida (descuento/día)	7,94 Euros		
Indemnización por comida a personal con jornada continuada por trabajar por la tarde	10,09 Euros	Fondo de Protección al estudio	26.859,37 Euros
Gratificación sábados, domingos y/o festivos	12,05 Euros	Compensación de Economato	221,26 Euros
		Disponibilidad Especial	105,21 Euros
		Polivalencia básica-Cto coyuntural	89,31 Euros
		Supresión Plus de comida	144,38 Euros
DIETAS:			
*** Desayuno	4,91 Euros		
*** Almuerzo	32,02 Euros		
*** Cena	22,87 Euros		
*** Hotel	33,47 Euros		
Total	93,27 Euros		

TABLA DE INCENTIVOS			
NIVEL	CATEGORIA	INCENTIVO MES	DESCUENTO HORA
I	Ing. Técnico Jefe Asimilado Nivel Superior	531,60	3,23
Is	Ing. Técnico Jefe. Jefe Superior Especial	512,93	3,12
II	Ing. Técnico 1a. Jefe Superior 1a	475,64	2,88
IIs	Ing. Técnico 2a. Jefe Superior 2a	438,33	2,67
III	Delineante Proyectista. Jefe de 1a	391,69	2,38
IIIs	Delineante Especial. Jefe de 2a	354,39	2,15
IV	Delineante 1a. Oficial 1a	317,10	1,92
V	Delineante 2a. Oficial 2a	247,15	1,50
	Salario de entrada	195,85	1,18

* A partir del 01.01.2019 la ayuda a familiares con discapacidad se aplicará según lo previsto en el art. 40: grado 1 (1.086,24 euros anuales) y grado 2 (2.000 euros anuales)

Aplicación del incremento salarial al colectivo de técnicos superiores:

Los salarios de los Técnicos Superiores incluidos en los Grupos Profesionales 1 y 2, se verán incrementados en los porcentajes aplicados a las tablas salariales del presente Convenio:

Año 2016 (1 %).

Año 2017 (1 %).

Año 2018 (1,5 %) y desde julio (0,25 %).

Los Técnicos Superiores que en el año 2018 hayan concertado objetivos en base al sistema de Dirección por Objetivos establecido por la Norma N-009, percibirán un Complemento Personal Transitorio (CPT) no absorbible y revalorizable, en el que quedará integrado entre 10 y 15 puntos de su actual DPO, según lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio.

Cantidades a percibir en caso de causar baja en la empresa por incapacidad permanente GP-3 y GP-4 (ART. 36.B).

A partir del 1 de enero de 2019, el importe de las indemnizaciones a percibir por el trabajador en caso de baja en la empresa por Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, serán las siguientes:

Incapacidad Permanente Total:

Módulo general: 60.000 euros.

Cantidad adicional por cada 10 años o Fracción: 4.800 euros.

Hijos menores de 26 años: 3.200 euros.

Diferencia base reguladora (20 % hasta cumplir los 55 años).

Límite máximo de indemnización: 108.000 euros.

Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez:

Módulo general: 55.200 euros.

Cantidad adicional por cada 10 años o fracción: 4.480 euros.

Hijos menores de 26 años: 3.200 euros.

Límite máximo de indemnización: 108.000 euros.

Asimismo, en los casos anteriores se incluirá una cantidad por una sola vez de 12.230 euros, siempre sin rebasar el límite anteriormente mencionado.—Por CCOO: Francisco Javier Galán Pérez.—Ramón Joaquín Buendía Madrid.—Jesús Peralta López.—Antonio Noria Garrucho.—Jorge Prieto Ulfe.—Por UGT: Eduardo Aranda Martínez.—Manuel Jesús Aranda Santos.—Por CSI-F: Enrique Tejuca González.—Pedro José Zamora Martínez.—Por CAT: Francisco Molina Rodríguez.—Juan Carlos Aleu Amellugo.—Por CIG: Marcelino Amado Díaz.—Por MAS: Juan Carlos Díaz Rico.—Por la Empresa: Fernando Ramírez Ruiz.—Ivaro Tello Elordi.—Mercedes Dolarea Romero.—Alberto Cavilla Peñalver.—Patricia de Paredes Alonso.—Vicente Vegazo Rivero.—José Carlos Piñeiro Freire.—Rafael Morgade Abeal.—Diana Ruiz-Jiménez Gómez.—Esteban Gallego Tortuero.—Inés Calderón Zamanillo.—Javier Herrador del Río.—Jerónimo García Albaladejo.—