

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11629 *Resolución de 29 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Navantia, SA.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Navantia, S.A. (código de convenio núm. 90015672012005) que fue suscrito con fecha 9 de septiembre de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo 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, 29 de octubre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IV CONVENIO COLECTIVO DE NAVANTIA, S.A.

Artículo 1. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, con efectos desde el día 1 de enero de 2010, salvo en aquellos artículos en los que expresamente se determine otra vigencia. Estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 2. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2013. Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado uno nuevo, aquél perderá su vigencia.

En caso de extensión de la vigencia del Convenio más allá de la inicialmente prevista, quedará sin efecto lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio.

Una vez ratificado será remitido a la Autoridad Laboral para su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 3. *Incremento salarial.*

El incremento salarial para todos los años de vigencia del presente Convenio Colectivo es del 0 %.

Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

La situación económica y de mercado actual interno, así como la necesidad de incrementar la capacidad competitiva de la Empresa en mercados internacionales y en productos diversificados, aconsejan acordar un aumento de la jornada de trabajo.

En base a todo ello, se establece que la jornada laboral anual efectiva para el año 2014 será de 1.692 horas.

Con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo será continuada de mañana de lunes a viernes, con excepción de aquellos supuestos contemplados como de jornada partida para colectivos concretos y en determinados centros de trabajo.

Artículo 5. *Presencia efectiva en el puesto de trabajo.*

Ambas partes coinciden en la trascendencia del cumplimiento de la jornada laboral efectiva en el puesto de trabajo y en consecuencia asumen el compromiso de apoyar el cumplimiento del procedimiento definido por la Empresa en materia de control de acceso y presencia efectiva en el puesto de trabajo (Anexo I), así como de las medidas que de él se deriven para observar estrictamente la jornada efectiva.

Artículo 6. *Prolongación de Jornada.*

Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa cuando por necesidades ineludibles de la producción y previa discusión con el Comité y en aquellos supuestos de urgencias que no puedan ser planificados con antelación suficiente y que requieren el automatismo en la aplicación de la flexibilidad horaria, ambas partes acuerdan determinar como horas extraordinarias estructurales las siguientes:

Reparaciones de medios de producción o instalaciones del centro, cuya no realización suponga perjuicios importantes al normal desarrollo del proceso productivo.

Maniobras de buques.

Lanzamientos.

Varadas.

Flotaduras o botaduras.

Pruebas en muelle, de mar, de motores, de turbinas y en polígono de tiro.

Pruebas de estabilidad.

Maniobras de montaje de bloques principales.

Las actividades necesarias para efectuar puntualmente la entrega del buque, dentro de los quince días anteriores a la fecha prevista.

Trabajos especiales que, por medidas de seguridad, sea conveniente realizarlos fuera de la jornada habitual o en días no hábiles.

Todo lo anterior será aplicable a los centros de Ferrol, Cartagena, San Fernando y Madrid (procedente de la E.N. Bazán).

Tiempo por Tiempo/Flexibilidad.

Las partes están de acuerdo en que atendiendo a las necesidades productivas y siempre que las circunstancias lo permitan, se acudirá con carácter general al régimen de turnos productivos.

Atendiendo a la carga de trabajo existente y a su repercusión en la actividad de los trabajadores, se podrá establecer en todos los centros de trabajo de Navantia el régimen de trabajo de Tiempo por Tiempo/Flexibilidad, que permita minimizar las situaciones de falta de actividad.

Las horas que por razón del trabajo en régimen de Tiempo por Tiempo/Flexibilidad excedan la jornada laboral ordinaria, se compensarán con igual tiempo de descanso en otro día, recibiendo el abono del valor económico establecido al efecto.

En base a la necesidad de flexibilizar los recursos disponibles, así como de reducir y minimizar los costes laborales se acuerda, a partir de la firma del presente Convenio, que al 10 % del total de horas de Tiempo por Tiempo/Flexibilidad realizadas de lunes a viernes se le aplicará una reducción del 50 % de su valor total. Esta liquidación se practicará con carácter mensual.

El tiempo pendiente de descansar deberá ser disfrutado con carácter obligatorio e inexcusable en períodos de subactividad. Fuera de esta situación, el momento del disfrute se acordará entre Empresa y trabajador. El descanso se disfrutará por jornadas completas como norma general. Cualquier otro disfrute, ya sea por horas o medias jornadas tendrá carácter excepcional y deberá ser aprobado por la Dirección.

En todo caso, el exceso de horas generadas de Tiempo por Tiempo/Flexibilidad, se descansarán obligatoriamente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso contrario, y si por circunstancias excepcionales ello no fuera posible, se resolverá de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador afectado. En este supuesto se informará al Comité de Empresa.

Se mantiene la vigencia de lo establecido sobre esta materia en los Convenios actualmente en vigor en los centros de trabajo de Navantia en todo aquello que no contradiga la letra o el espíritu del presente artículo.

Artículo 7. *Régimen de turnos.*

La Dirección de la Empresa en cada centro podrá establecer los turnos rotatorios que demande el proceso productivo, fijándose el horario de los mismos en el calendario laboral. 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.

Para cualquier variación en el turno, el trabajador habrá de ser avisado con siete días de antelación.

En los casos de establecimiento de turnos no se podrá exceder en cómputo anual de horas trabajadas la jornada prevista en el presente Convenio, por lo que en los supuestos que hipotéticamente eso sucediera, se procederá a compensar dicho exceso de jornada con el mismo número de horas de descanso.

Se mantiene la vigencia de lo establecido sobre esta materia en los Convenios actualmente en vigor en los centros de trabajo de Navantia en todo aquello que no contradiga la letra o el espíritu del presente artículo.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

Supuestos de movilidad funcional:

- a) Cambio de nivel o subnivel dentro del mismo grupo funcional.
- b) Cambio de grupo funcional dentro del mismo nivel.
- c) Cambio de nivel y grupo funcional (para los centros de trabajo de Fene, Puerto Real y Cádiz).
- d) Cambio de profesión (para los centros de trabajo de Ferrol, Cartagena, San Fernando y Madrid procedente de la E.N. Bazán).

Siempre que sea posible, la movilidad funcional, en sus diversas aplicaciones, se realizará con personal voluntario.

- a) Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.

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, 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 –salvo en los casos de sustitución por I.T. y excedencia– los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. 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 cambio 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 cambios.

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

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 todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

b) Cambios de 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 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.

c) Cambio de nivel y grupo funcional (para los centros de trabajo de Fene, Puerto Real y Cádiz).

Excepcionalmente podrá aplicarse la movilidad funcional simultáneamente entre niveles y grupos distintos, aplicándose en este caso las condiciones combinadas de los puntos anteriores.

d) Cambio de profesión (para los centros de trabajo de Ferrol, Cartagena, San Fernando y Madrid procedente de la E.N. Bazán)

Los cambios de profesión que se produzcan, se procurará realizarlos dentro de las agrupaciones gremiales 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.

Se establecerán 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 citado curso las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores y respetándose la clasificación que el trabajador ostente en su profesión de procedencia, garantizándosele en todo caso las retribuciones teóricas que hubiera de percibir.

Cuando se den situaciones que requieran el cambio de agrupación gremial, con carácter coyuntural o definitivo, que afecten a personal que no necesite ser sometido a curso de formación por la similitud de los gremios afectados, estos 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 agrupación gremial definitiva se requerirá previa negociación con el Comité de Empresa.

Transitoriamente y siempre que no exista una nueva clasificación profesional continuará 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 lo establecido en dicho punto.

En todos los supuestos de movilidad aquí definidos no existirá limitación alguna por razón de edad, si bien se tendrán en cuenta las condiciones físicas del trabajador afectado y además, se requerirá conocer los riesgos inherentes al puesto de trabajo así como las normas de prevención asociadas al mismo.

Se mantiene la vigencia de lo establecido sobre esta materia en los Convenios actualmente en vigor en los centros de trabajo de Navantia en todo aquello que no contradiga la letra o el espíritu del presente artículo.

Artículo 9. *Desplazamientos dentro de la misma zona geográfica.*

La Empresa podrá desplazar con carácter temporal hasta el límite de un año a los trabajadores de un centro a otro dentro de la misma zona geográfica. Se entenderá por zona geográfica, a los efectos aquí previstos, la Ría de Ferrol, la Dársena de Cartagena y la Bahía de Cádiz.

Cuando el centro de origen de los trabajadores desplazados esté afectado por un porcentaje de subactividad superior al 50 % del total de horas productivas y siempre que la medida 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.

Los trabajadores desplazados, que serán avisados con la suficiente antelación, quedarán vinculados a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino, manteniendo la estructura retributiva del centro de origen.

Se aplicarán, en tanto en cuanto no se apruebe otra norma o acuerdo que lo sustituya, las condiciones económicas existentes en la actualidad para cada colectivo de origen.

De estos cambios, se informará previamente, siempre que sea posible, 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.

En el caso de que sea necesario el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores, éstos dispondrán de la información necesaria que motive el desplazamiento antes de iniciar el proceso negociador, que deberá ser alcanzado en un plazo máximo de cinco días.

Se mantiene la vigencia de lo establecido sobre esta materia en los Convenios actualmente en vigor en los centros de trabajo de Navantia en todo aquello que no contradiga la letra o el espíritu del presente artículo.

Artículo 10. *Movilidad geográfica.*

Cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá trasladar a sus trabajadores entre distintas zonas geográficas notificándolo al trabajador y a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. En este caso, trabajador y Empresa acordarán las condiciones del traslado.

Cuando el traslado tenga carácter colectivo según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, requerirá acuerdo previo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

Se entenderá por zona geográfica, a los efectos aquí previstos, la Ría de Ferrol, la Dársena de Cartagena, la Bahía de Cádiz y Madrid.

Artículo 11. *Garantía de permanencia.*

A partir del 1 de enero de 2014, aquellos trabajadores en activo que a 31 de diciembre de 2013 estuviesen afectados por el artículo 38 del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de la E.N.Bazán y por el artículo 29 del XXI Convenio Colectivo de Oficinas Centrales y en sustitución de lo dispuesto en dichos artículos, recibirán como un derecho exclusivamente «ad personam», mientras permanezca en el ámbito de aplicación de su Convenio Colectivo de origen, por cada 8 años de servicios efectivos en Navantia, el importe de 140 euros mensuales en 14 pagas.

Esta garantía se abonará por primera vez al mes siguiente de haber cumplido 8 años de servicio efectivo desde la fecha del último cambio de nivel salarial. En lo sucesivo cada periodo de 8 años de servicio efectivo computará desde la última garantía de permanencia.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá por 'servicios efectivos' la prestación efectiva de trabajo, no computándose los periodos de excedencia (a excepción de la excedencia de cuidado de hijo menor o familiar dependiente) y las licencias no retribuidas (incluido el permiso por estudios recogido en el convenio colectivo).

Esta garantía tendrá exclusivamente efectos de carácter económico, no afectando en ningún caso al nivel salarial en relación con la clasificación profesional.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a los trabajadores afectados por el mismo a partir del momento en que se produjese, en su caso, la promoción al grupo de Técnicos Superiores de la Empresa.

Artículo 12. *Prima de resultados.*

A partir de la firma y ratificación del presente Convenio, para los centros de Fene, Puerto Real, Cádiz y Madrid (procedente de AESA), no formarán parte del índice para el cálculo del coeficiente de penalización de la prima de resultados por presencia efectiva, los periodos de baja por incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

Asimismo, tampoco formarán parte para el cálculo del índice de la prima de resultados los tres primeros días de licencia retribuida por fallecimiento de cónyuge y/o hijos, y los dos primeros días por fallecimiento de padre y/o madre.

Artículo 13. *Licencias retribuidas y excedencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 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.

b) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja o hijo menor de 14 años, tres días, siempre que persista esta circunstancia durante dicho periodo, prorrogables a cinco días previa justificación médica. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de los hijos de 14 años o mayores, padres, hermanos, abuelos y nietos tanto carnales como políticos, dos días, siempre que persista esta circunstancia

durante dicho periodo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Un día en caso de matrimonio de los hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.

f) Quince días en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Por nacimiento de un hijo, dos días laborables. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

i) Un día por traslado de su domicilio habitual.

j) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos en 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.

k) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, previa la correspondiente justificación en cada caso.

l) Se procurará la asistencia a consulta de médico especialista del Servicio Público de Salud, fuera de la jornada laboral. Caso de no ser posible, por el tiempo estrictamente necesario, procurándose al principio o al final de la jornada, y con aportación del justificante correspondiente.

m) Las/os trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de doce meses, ya sea natural, en adopción o acogimiento, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Asimismo, las/os trabajadoras/es podrán sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días naturales con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del permiso por maternidad o paternidad.

Este permiso, en cualquiera de sus dos versiones, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, la duración de estos permisos se incrementará proporcionalmente.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, 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.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

ñ) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

o) 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia no superior a dos años quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

En todos los supuestos de licencias retribuidas, se abonarán los conceptos que en cada centro de trabajo se venían aplicando con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 14. Jubilaciones e incapacidad (art. 56 XXI Convenio Colectivo Interprovincial) –para el personal procedente de los centros de Ferrol, Cartagena, San Fernando y Madrid (procedente de E.N. Bazán).

A) Jubilación: Para el personal que a la fecha de la firma del presente Convenio, estuviese incluido en la póliza suscrita con MAPFRE Vida n.º 0447677 y afectado por el artículo 56 del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de Bazán o por el artículo 38 del XXI Convenio de Oficinas Centrales, al acceder a la jubilación definitiva ordinaria se le abonará un capital, siempre que tenga derecho al mismo y siga incluido en el ámbito personal de alguno de los Convenios mencionados.

Dicho capital, abonable por una sola vez, ascenderá a un importe bruto igual a la diferencia, en términos anuales, entre la pensión reconocida por la Seguridad Social y el 90 % de la cantidad teórica correspondiente a la jornada ordinaria en el momento inmediatamente anterior a la fecha de jubilación, multiplicada por 11,25 veces para hombres y por 13 veces para mujeres, de acuerdo con los cálculos actuariales establecidos al efecto.

Este derecho quedará extinguido en el momento en que, en su caso, se produzca una promoción al Grupo de Titulados Superiores de la Empresa.

Este compromiso, en tanto en cuanto no se negocie otro que lo sustituya, se mantiene como derecho «ad personam».

B) Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez: El personal al que se le reconozca una incapacidad por la Seguridad Social en los grados mencionados, causará baja en la Empresa desde la fecha de efectos de la misma y podrá acogerse al sistema de bajas incentivadas con el baremo establecido para este tipo de bajas en cada momento.

En estos supuestos se abonará una indemnización por una sola vez de 12.230,60 euros brutos, que se descontará del baremo en el caso de que se supere el límite máximo establecido.

En el caso de que la Incapacidad Permanente sea Total, la indemnización mencionada en el párrafo anterior será incrementada en 7.500 euros por cada año que le falte al trabajador para alcanzar la edad de 50 años y de 6.000 euros por cada año que le falte al trabajador desde los 50 hasta alcanzar la edad de 55 años.

Si la Incapacidad Permanente Total es derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se estudiará, junto con el Comité de Empresa, la reubicación del afectado en función de su estado de salud.

La Empresa tramitará de oficio la solicitud de incapacidad en aquellos casos derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Será de aplicación lo aquí establecido para aquellos trabajadores que estén tramitando un expediente de incapacidad a partir de la firma del presente Convenio.

Respecto a los que ya tuvieran una resolución de incapacidad reconocida por el INSS, pero que continúan prestando servicios en Navantia, en el supuesto de que causen baja en la Empresa les será igualmente de aplicación lo establecido en este artículo.

En las bajas por Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, si la resolución inicial es recurrida por algún organismo oficial y la incapacidad es anulada, el trabajador podrá reintegrarse a su puesto de trabajo, devolviendo a la Empresa la indemnización que se le hubiese dado.

Nota derogatoria: Este artículo deroga lo establecido en el artículo 56 del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de la E.N. Bazán y en el 38 del XXI Convenio Colectivo de Oficinas Centrales.

Artículo 15. *Conceptos sociales.*

La situación de la compañía, así como la necesidad de flexibilizar y reducir los costes laborales, hacen necesario efectuar una racionalización de los conceptos sociales existentes.

A dichos efectos, se entenderán por conceptos sociales:

- Obsequio de Navidad.
- Compensación de economatos.
- Compensación de comedores.
- Ayudas por estudios.
- Aportación grupo empresa FENE.
- Comedor FENE.
- Economato FENE.

Obsequio de Navidad:

A partir del año 2013 (incluido) se elimina a todos los efectos el obsequio de Navidad en cualquiera de sus formas y para todos sus beneficiarios. En consecuencia, se suprimen todas las aportaciones de la Empresa con este fin y la totalidad íntegra de los fondos definidos para ello en Ferrol, Cartagena, San Fernando y Fene y la desaparición del obsequio en forma de cesta para el personal de Madrid.

Compensación de economatos.

Para los centros de trabajo de Ferrol, Cartagena, San Fernando y Madrid (personal procedente de la E.N. Bazán) anualmente se abonará al personal en activo a la firma de este Convenio como garantía «ad personam» en compensación por el cierre de los economatos las siguientes cantidades a partir del año 2013:

Ferrol: 607,07 euros por trabajador.

Cartagena: 737,06 euros por trabajador.

San Fernando: 659,50 euros por trabajador.

Madrid (procedente de la E.N. Bazán): 221,26 euros por trabajador.

En consecuencia, a partir del momento de la firma del presente Convenio se suprimen todas las aportaciones de la Empresa a cualquier fondo definido a tal fin.

Compensación de comedores.

Para los centros de trabajo de Ferrol, Cartagena y San Fernando anualmente se abonará al personal en activo a la firma de este Convenio como garantía «ad personam» en compensación por el cierre de los comedores las siguientes cantidades a partir del año 2013:

Ferrol: 149,61 euros por trabajador.

Cartagena: 106,15 euros por trabajador.

San Fernando: 115,46 euros por trabajador.

En consecuencia, a partir del momento de la firma del presente Convenio se suprimen todas las aportaciones de la Empresa a cualquier fondo definido a tal fin.

Ayudas por estudios.

Se fijará un fondo para ayuda por estudios, de importe fijo máximo y no revalorizable para el personal de los centros de Ferrol, Fene, Cartagena, San Fernando, Puerto Real, Cádiz y Madrid (procedente de la E.N. Bazán).

Aportación Grupo Empresa FENE.

A partir del momento de la firma del presente Convenio queda suprimido el fondo destinado a la aportación del Grupo Empresa del centro de trabajo de Fene.

Comedor FENE.

A partir del momento de la firma del presente Convenio la aportación que abona el trabajador por servicio ascenderá a 3 euros.

Economato FENE.

Se constituirá antes del 31 de diciembre de 2013 una comisión específica para negociar la viabilidad futura del Economato de Fene.

Se mantiene lo establecido sobre esta materia en los acuerdos o normas internas de anteriores convenios que no contradigan la letra o el espíritu del presente artículo.

Artículo 16. *Valoración y análisis del absentismo.*

La reducción del absentismo es un objetivo compartido por ambas partes, siendo necesaria la puesta en marcha de medidas que permitan mejorar ostensiblemente los índices de absentismo. A dichos efectos, las partes formalizan el documento que sobre esta materia se acompaña como anexo II.

Artículo 17. *Comisión de clasificación profesional y promociones.*

Las partes se comprometen a constituir, a partir de la firma y ratificación del presente Convenio, una comisión encargada de definir un nuevo sistema único de clasificación profesional y de promociones antes del 31 de diciembre de 2013.

Hasta la entrada en vigor del nuevo sistema continuarán vigentes la clasificación profesional que cada trabajador tuviera asignada por los Convenios que, en cada caso, sean de aplicación, no contemplándose promociones durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 18. *Comisión Paritaria.*

Para la interpretación y aplicación del Convenio se crea una comisión paritaria. Dicha comisión paritaria estará formada por trece miembros de cada una de las partes firmantes. La competencia de esta comisión se extiende a todas las cuestiones que, en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio, puedan suscitarse.

Las discrepancias que se produzcan en el seno de esta comisión se recogerán sucintamente en un acta de disconformidad firmada por las partes con el siguiente contenido:

- Fecha de inicio de las deliberaciones.
- Punto o puntos objeto de debate.
- Criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes.
- Acreditación del agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria.

Si el acta fuera sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter el problema a los sistemas no judiciales de solución de conflictos, (conciliación, mediación o arbitraje), establecidos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Inaplicación del Convenio: se seguirá el procedimiento estipulado en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, que se da aquí por reproducido.

Artículo 19. *Medidas unilaterales*

La Empresa adquiere el compromiso de no presentar durante la vigencia del presente Convenio, ningún Expediente de Regulación de Empleo, tanto de extinción como de suspensión de los contratos, ni iniciar el proceso para la inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio, de acuerdo con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo.*

El presente Convenio Colectivo sustituye al III Convenio Colectivo de Navantia, excepto en lo relativo a la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo (centros de trabajo de Fene, Puerto Real, Cádiz y Madrid procedente de AESA); seguro de vida por muerte natural (centros de trabajo de Fene, Puerto Real, Cádiz y Madrid procedente de AESA); vacaciones y festivos.

La regulación prevista en el XXI Convenio Colectivo Interprovincial de Bazán, para los centros de trabajo de Ferrol, Cartagena, y San Fernando, del Convenio de Izar 2001-2002 para los centros de trabajo de Puerto Real, Cádiz, Fene y Madrid (procedente de AESA) y del XXI Convenio Colectivo de las Oficinas Centrales de Bazán (procedente de la E.N. BAZÁN) seguirá siendo aplicable exclusivamente en lo no regulado en el presente Convenio de eficacia general.

ANEXO I

Presencia efectiva en el puesto de trabajo

Introducción.

Los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa coinciden en la trascendencia del cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo como base fundamental que contribuye a la productividad y competitividad de la Compañía y, por tanto, en la necesidad de definir los criterios que sirvan a la implementación del adecuado seguimiento y control de la presencia efectiva en el puesto de trabajo, lo cual se realiza en el siguiente documento.

Control de accesos y salidas del centro de trabajo.

Todo el personal de Navantia deberá dejar constancia de toda entrada o salida que realice de su centro de trabajo, tanto al comienzo y al final de la jornada de trabajo, como durante el transcurso de la misma, por lo que realizará los preceptivos marcajes en los controles de entrada de los centros.

Control de presencia.

La presencia se computará desde que se esté en el puesto de trabajo en condiciones de comenzar efectivamente el mismo y hasta que finalice la actividad, igualmente en el puesto de trabajo.

A efectos de este control, la Empresa dispondrá los medios que estime adecuados, en función de la naturaleza de las instalaciones y puestos de trabajo, informando al Comité de Empresa de las medidas adoptadas. Además podrá servir como información adicional la obtenida de los sistemas de control de accesos existentes en las entradas a buques, talleres y zonas restringidas, entre otros.

Se asignará a cada persona el reloj de presencia más próximo a su zona de trabajo.

Asimismo, para aquellos trabajadores que requieran del uso de taquilla, igualmente se asignará en cada momento la más próxima a su lugar de trabajo.

El marcaje al inicio de la jornada se realizará una vez el trabajador se haya equipado para el comienzo del trabajo. Al final de la jornada se realizará el marcaje antes de que el trabajador se haya cambiado de ropa, en su caso, dispuesto para salir del centro.

Ausencias durante la jornada de trabajo.

Los responsables de los distintos departamentos serán los encargados de velar por el adecuado cumplimiento de la jornada del personal bajo su responsabilidad desde su inicio hasta el final de la misma.

En caso de ausencia en el puesto de trabajo que implique la salida del centro de trabajo, deberá ser reflejada en un formulario, que deberá estar firmado por el mando correspondiente del trabajador. Dicho formulario firmado será entregado en la puerta de salida al personal del Departamento de Seguridad, para su posterior envío al Departamento de Personal.

Las ausencias motivadas por desplazamientos internos en los centros de trabajo durante la jornada laboral requerirán de la autorización previa del mando correspondiente. El mando informará diariamente al Departamento de Personal de las ausencias injustificadas, a efectos de las actuaciones correspondientes.

Responsabilidad de la línea de mando.

El mando realizará la imputación de horas efectivas de trabajo a obras.

En consecuencia, corresponde al mando/responsable de cada Departamento la implantación de la revista diaria de la presencia de cada trabajador en su puesto de trabajo en el horario y condiciones contempladas en el Convenio Colectivo.

Asimismo, comunicará a los Departamentos de Personal las incidencias de incumplimiento de presencia, así como los abandonos de puestos de trabajo sin su autorización, lo cual se hará diariamente.

Responsabilidad de los Departamentos de Personal.

Los Departamentos de Personal de cada centro de trabajo velarán por el cumplimiento de lo aquí establecido, a efectos de lo cual difundirán, entre otros, la correspondiente información y recordatorios de las obligaciones de los trabajadores contenidas en Convenio Colectivo y en el presente documento sobre la presencia y el cumplimiento de horarios.

Asimismo, impulsarán la impartición de la formación adecuada a los Mandos Intermedios/ Responsables de cada Departamento o Sección sobre el ejercicio de sus responsabilidades en materia de control de presencia efectiva en el puesto de trabajo.

En las zonas con transportes para el personal de Navantia se analizarán los horarios de recogida y salida a los efectos de adecuar, adelantar o retrasar los horarios para cumplir lo dispuesto en los apartados anteriores.

Impulsarán, igualmente, la adopción de las correspondientes medidas disciplinarias por el incumplimiento de las obligaciones en materia de jornada efectiva de trabajo.

ANEXO II

Valoración y análisis del absentismo

La reducción del absentismo en el ámbito laboral de Navantia es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de la Empresa, ambas partes coinciden en que es necesaria la puesta en marcha de medidas que lleven a la Empresa a mejorar ostensiblemente dicha situación.

Antecedente/datos actuales.

Navantia registra en los últimos años una elevada tasa por este concepto tal y como se puede apreciar en el cuadro siguiente referido a los últimos dos años.

Zonas geográficas	Año 2012	Acumulado a agosto 2013
Ría de Ferrol.	8,2 %	7,4 %
Dársena Cartagena	8,0 %	7,9 %
Bahía Cádiz	4,0 %	4,3 %
Madrid.	3,4 %	5,1 %
Total Navantia	6,6 %	6,4 %

* No se incluye conflictividad

Objetivos.

Estos datos son el punto de partida para la puesta en marcha de medidas correctoras que incidan en la bajada de dichos índices. Para dicho fin, se establece un objetivo a lograr en un período de tres años, al cabo de los cuales la tasa de absentismo agregado anual de Navantia haya descendido, al menos, un 30 %.

En los próximos tres años los objetivos por centros de trabajo serán los siguientes:

	Índice acumulado julio 2013	% reducción	2014	% reducción	2015	% reducción	2016
Ferrol.	7,4	13,6	6,4	13,1	5,6	12,6	4,9
Fene.	6,1	11,3	5,4	11,1	4,8	11,0	4,3
Cartagena.	7,2	13,2	6,2	12,7	5,4	12,4	4,8
San Fernando.	5,2	9,6	4,7	9,6	4,2	9,6	3,8
Puerto Real.	2,4	4,4	2,3	4,7	2,2	4,9	2,1
Cádiz.	3,1	5,8	3,0	6,1	2,8	6,3	2,6
Madrid.	4,7	8,6	4,3	8,7	3,9	8,8	3,5

Comisión Paritaria.

Para lograr dicho objetivo se constituirá una Comisión Mixta en cada centro de trabajo con las siguientes competencias:

1. Análisis de la evolución de los datos mensuales de absentismo y sus causas.
2. Desarrollar campañas compartidas de sensibilización entre el personal.
3. Evaluación del preceptivo reconocimiento médico anual del personal.
4. Búsqueda de vías que permitan agilizar los tiempos de espera en las pruebas médicas que alargan los períodos de incapacidad temporal.
5. Identificación de supuestos de abusos e identificación de medidas correctoras.
6. Aquellas otras que las parte acuerden.

Asimismo, el Comité Intercentros de Navantia revisará con carácter trimestral o con periodicidad inferior a petición de cualquiera de las partes que así lo requiera el desarrollo de las comisiones constituidas en los centros de trabajo.

Serán objeto de estudio y evolución por dichas Comisiones todos los conceptos ligados a las tasa de absentismo con excepción del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, que serán objeto de análisis por los Servicios de Prevención de la Empresa. Los conceptos son los siguientes:

Enfermedad o Accidente no de trabajo.
Faltas de puntualidad.
Faltas al trabajo justificadas o injustificadas.
Licencias retribuidas o no retribuidas.
Permisos por cualquier concepto.
Ausencias durante la jornada (pases).
Ausencias por cargo público.
Ausencias por conflictividad.

Las propuestas correctoras a considerar serán las que definan las partes, entre otras, la no realización de prolongación de jornada y/o flexibilidad (horas extras y de T x T) y la no realización de jornada en régimen de turno, sin perjuicio de aquellas que la Empresa pudiera adoptar en el ejercicio del poder de organización y dirección que le corresponde.