

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 2706** *Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de prórroga y modificación del Convenio colectivo intercentros de Navantia, SA, S.M.E.*

Visto el texto del acuerdo parcial de 16 de diciembre de 2025 para la prórroga del I Convenio colectivo intercentros de la empresa Navantia, SA, S.M.E. durante los años 2022-2029 y la modificación parcial de su articulado (código de convenio n.º 90015672012005), y que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 2019, acuerdo que ha sido suscrito de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de 15 de enero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.3 y 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo parcial en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 26 de enero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO PARA LA PRÓRROGA DEL I CONVENIO COLECTIVO INTERCENTROS DE NAVANTIA DURANTE LOS AÑOS 2022-2029 Y LA MODIFICACIÓN PARCIAL DE SU ARTICULADO

Los artículos, disposiciones adicionales y anexos del convenio objeto de dicha modificación parcial son los siguientes:

- Artículo 3: Vigencia, denuncia y prórroga.
- Artículo 5: Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio.
- Artículo 7: Clasificación profesional. Criterios generales.
- Artículo 8: Clasificación Organizativa.
- Artículo 9: Grupos Funcionales.
- Artículo 10: Grupos Profesionales.
- Artículo 13: Prestación de servicios en distintos centros de trabajo.
- Artículo 14 bis: Flexibilidad horaria.
- Artículo 15: Vacaciones.
- Artículo 16: Licencias Retribuidas.
- Artículo 16 bis: Permisos no retribuidos.
- Artículo 19: Régimen de Turnos (GP1 a GP4).

- Artículo 23: Modificación turnos (Carenas) (Grupos GP3 y GP4).
- Artículo 25: Disponibilidad Especial (GP3 y GP4).
- Artículo 26: Polivalencia Básica (GP3 y GP4).
- Artículo 27 bis: Medidas relacionadas con el fomento del empleo. Jubilaciones.
- Artículo 28: Promociones.
- Artículo 31: Política Salarial Complementos Salariales Grupos Profesionales 1 a 4.
- Artículo 32: Régimen de Retribuciones de los Grupos Profesionales 1 y 2.
- Artículo 32 bis: Jornadas Especiales Grupos Profesionales 1 y 2.
- Artículo 33.9: Plus de Distancia.
- Artículo 33.13: Pagas extras y de producción.
- Artículo 34: Incremento salarial.
- Artículo 35: Cláusula de Fidelización/Productividad.
- Artículo 46: Comité Intercentros.
- Artículo 53: Igualdad y Conciliación.
- Artículo 54: Subcontratación.
- Disposición adicional primera: Homogeneización de Beneficios Sociales y Régimen de Dietas.
- Disposición adicional segunda: Complemento de jubilación artículos 56 y 38 del XXI Convenio Colectivo Interprovincial y de Oficinas Centrales de Bazán.
- Disposición adicional tercera: Períodos de formación y adaptación.
- Disposición adicional cuarta: Trabajo a Distancia.
- Disposición adicional quinta: Derecho a la Desconexión Digital.
- Disposición adicional sexta: Bolsa de horas/autorregulación (GP1-GP2).
- Disposición derogatoria.
- Anexo I: Tablas Salariales GP1-GP2 y GP3-GP4.
- Anexo II: Sistemas de clasificación profesional GP1-GP2 y GP3-GP4.
- Anexo III: Trabajo a distancia.
- Anexo IV: Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI.
- Anexo V: Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- Anexo VI: Protocolo de actuación y medidas de prevención de riesgos específicas frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 3. *Vigencia, denuncia y prórroga.*

El presente convenio tiene una vigencia inicial desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, si bien dicha vigencia ha sido objeto de prórroga desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2029, prorrogándose la misma por años naturales en tanto no se sustituya por otro pacto.

Aquellas materias del presente convenio colectivo afectadas por la modificación parcial del convenio acordada en el año 2025, salvo que tengan fijada otra fecha de efectos, entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del acuerdo de prórroga y modificación parcial de dicho convenio colectivo.

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 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 las personas trabajadoras.
- Trece miembros en representación de la Dirección de la Empresa.

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 considerados. En todo caso se garantizará la participación del centro de trabajo cuando se vayan a tratar temas específicos del mismo.

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.

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

– Funcionamiento: La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes. La solicitud se formulará por escrito y en la misma se indicará el tema que se somete a la consideración de la Comisión.

La Comisión deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de quince días hábiles a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo en los supuestos de inaplicación de convenio fijados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en cuyo caso el plazo para pronunciarse será de siete días.

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.

Se redactará un acta reflejando los asuntos tratados, así como, las resoluciones correspondientes a cada uno de los casos objeto de debate, que se firmará por las partes en un plazo de quince días hábiles.

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.

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 grupo profesional	Banda	Nivel
TÉCNICOS SUPERIORES.	1	Responsable de Área. Responsable de Sección. Técnico Especialista.	C	C1
				C2
				C3
	2	Responsable de Sección. Técnico Especialista.	D	D1
				D2
				D3*
				D4*
TÉCNICOS TITULADOS.	3	Resp. Taller/UP/Área. Labores Técnicas Especialista. Mando.	E1	E1
		Resp. Taller/UP/ Área. Labores Técnicas Especialista. Mando. Supervisor Especialista. Administrativo Especialista.		E2
		Labores Técnicas Especialista. Mando. Supervisor Especialista. Administrativo Especialista. Operación Especialista.	E	E3
		Labores Técnicas Especialista. Mando. Supervisor Especialista. Administrativo Especialista. Operación Especialista.		E4

* Niveles de entrada técnicos superiores.

Grupo funcional	Grupo profesional	Definición grupo profesional	Banda	Nivel
PERSONAL DE OFICINA Y OPERARIOS.	4	Labores Técnicas. Mando. Supervisor. Administrativo. Operación.	F	E5
		Labores Técnicas. Supervisor. Administrativo. Operación.		E6
		Labores Técnicas. Administrativo. Operación.		E7
		Laborales Técnicas. Administrativo. Operación.		E8
		Operarios y Personal de Oficina.		E9
TRANSITORIO.		Operarios y Personal de Oficina en proceso de formación y adaptación	F	E10

* Niveles de entrada técnicos superiores.

Se identifican puestos específicos dentro de la estructura organizativa que vienen siendo desempeñados por personal clasificado en el grupo profesional 3, como son los de Jefe de Buque, cuya clasificación quedará encuadrada en el rol de responsable de taller (niveles E1 a E2) y los Jefe de Obra/Zona, cuya clasificación quedará encuadrada en el rol de mando (niveles E1 a E4).

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.

El sistema de clasificación profesional se articula en torno a familias y grupos profesionales, roles de puesto y niveles, que se detallan en los modelos de clasificación profesional definidos para los distintos grupos profesionales GP1-GP2 y GP3-GP4, que se recogen en el anexo II y con base a lo establecido en los correspondientes catálogos de puesto de trabajo.

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 esta, 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 y de gestión de los procesos.

También quedan incluidos aquellas personas trabajadoras que además de ejecución de operaciones relacionadas con la producción, ejerzan mando directo sobre el personal 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 aquellas personas trabajadoras que además de ejecución de operaciones relacionadas con la producción, ejerzan mando directo sobre personal 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.

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 persona trabajadora 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 persona encuadrada 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: (Niveles C1, C2, C3):

Las personas 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 la elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación de grado universitario, máster o doctorado, o con titulación universitaria anterior al sistema de grados universitarios, o 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 los mecanismos de promoción establecidos.

Los puestos de este grupo profesional son puestos de libre designación por la Dirección de la Empresa, cumpliendo los criterios de promoción establecidos en Política Salarial 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 (Niveles D1, D2, D3, D4):

Son personas que realizan tareas técnicas con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellas

personas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Con titulación de grado universitario, máster o doctorado, o con titulación universitaria anterior al sistema de grados universitarios, o 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.

Grupo profesional 3 (Niveles E-1, E-2, E-3, E-4):

Son aquellas personas 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 los roles de responsable de Taller/ UP, Mando, Supervisión Especialista, Operación Especialista, Labores Técnicas Especialista y Administración Especialista.

En los supuestos que ejerzan funciones de mando, los puestos de este grupo profesional serán de libre designación por la Dirección de la Empresa, cumpliendo los criterios de promoción establecidos en Política Salarial 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 (Niveles E-5, E-6, E-7, E-8, E-9):

Este colectivo realiza tareas que se ejecutan según instrucciones concretas y/o generales, de acuerdo con la autonomía recibida, el grado de supervisión a que se somete y la complejidad de las mismas.

Con titulación de ciclo formativo de grado medio o superior, bachillerato, 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 los roles de Mando, Supervisión, Operación, Labores Técnicas y Administración.

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 de los Grupos Profesionales 3 y 4:

Nivel E1:

Personas que, con actitud positiva tienen responsabilidad directa en la gestión de una o varias unidades funcionales de la empresa, o realizan con gran autonomía tareas de la más alta complejidad y tecnificación. En función de la naturaleza del puesto, éste podrá comportar funciones de mando.

Tienen conocimiento máximo de los procedimientos, procesos, herramientas, sistemas y aplicaciones dentro de su marco de actuación, así como conocimiento profundo del contexto organizativo y de las especialidades técnicas o funcionales con las que interactúa, ya sea por conocimientos académicos o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementado con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Desarrollan soluciones con gran autonomía dentro de su especialidad a problemas operativos o de soporte a la gestión de alta complejidad, tomando decisiones o participando en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Tienen impacto profundo y directo en la organización.

Son reconocidos como referentes dentro de su especialidad y proponen mejoras en las tareas y ejecuciones del área. Requieren comunicación e influencia dentro de su área y con áreas relacionadas. Estas posiciones suelen dar soporte a personal con menor experiencia, siendo capaces de identificar necesidades de formación para ellos.

Además, pueden ser personas a las que se le haya reconocido el derecho a estar en este nivel por medio de los mecanismos de promoción establecidos.

Se engloban en este nivel los roles de responsable de Taller/UP/Área, Mando y Labores Técnicas Especialista.

Nivel E2:

Personas que, con actitud positiva, tienen responsabilidad directa en la gestión de alguna unidad funcional de la empresa, o que con alto grado de autonomía realizan tareas de alta complejidad y tecnificación. En función de la naturaleza del puesto, éste podrá comportar funciones de mando y supervisión.

Tienen conocimiento máximo de los procedimientos, procesos, herramientas, sistemas y aplicaciones dentro de su marco de actuación, así como conocimiento profundo del contexto organizativo y de las especialidades técnicas o funcionales con las que interactúa, ya sea por conocimientos académicos o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementado con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Desarrollan soluciones con gran autonomía dentro de su especialidad a problemas operativos o de soporte a la gestión de alta complejidad, tomando decisiones o participando en su elaboración. Tienen impacto profundo y directo en la organización.

Son reconocidos por su experiencia constatada y proponen mejoras en las tareas de su área para optimizar resultados en función de la interpretación de las diferentes situaciones a las que se enfrenta. Requieren comunicación e influencia dentro de su área y ocasionalmente con áreas relacionadas. Estas posiciones suelen dar soporte a personal con menor experiencia contribuyendo a su formación.

Además, pueden ser personas a las que se le haya reconocido el derecho a estar en este nivel por medio de los mecanismos de promoción establecidos.

Se engloban en este nivel los roles de responsable de Taller/UP/Área, Mando, Supervisión Especialista, Labores Técnicas Especialista y Administración Especialista.

Nivel E3:

Personas que, con actitud positiva, realizan con suficiente autonomía, siguiendo las metodologías y procesos definidos, tareas de media-alta complejidad y tecnificación. En

función de la naturaleza del puesto, éste podrá comportar funciones de mando y supervisión.

Tienen conocimiento profundo de los procedimientos, procesos, herramientas, sistemas y aplicaciones dentro de su marco de actuación, así como conocimiento amplio del contexto organizativo y de las especialidades técnicas o funcionales con las que interactúa, ya sea por conocimientos académicos o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o destrezas en diferentes especialidades y un mayor dominio en alguna de ellas, complementado con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Desarrollan soluciones con autonomía a problemas operativos o de soporte a la gestión de amplia complejidad. Tienen impacto amplio y directo en la organización, adaptando tareas para la mejora.

Requieren comunicación e influencia dentro de su área y ocasionalmente con áreas relacionadas, ejecutando tareas de planificación y adaptándose a las situaciones de manera habitual. Estas posiciones suelen dar soporte a personal con menor experiencia.

Además, pueden ser personas a las que se le haya reconocido el derecho a estar en este nivel por medio de los mecanismos de promoción establecidos.

Se engloban en este nivel los roles de Mando, Supervisión Especialista, Operación Especialista, Labores Técnicas Especialista y Administración Especialista.

Nivel E4:

Personas que, con actitud positiva, realizan con suficiente autonomía, siguiendo las metodologías y procesos definidos, tareas de moderada complejidad y tecnicificación. En función de la naturaleza del puesto, éste podrá comportar funciones de mando y supervisión.

Tienen conocimiento profundo de los procedimientos, procesos, herramientas, sistemas y aplicaciones dentro de su marco de actuación, así como conocimiento amplio del contexto organizativo y de las especialidades técnicas o funcionales con las que interactúa, ya sea por conocimientos académicos o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o destrezas en diferentes especialidades y un mayor dominio en alguna de ellas, complementado con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Desarrollan soluciones a problemas operativos o de soporte a la gestión de amplia complejidad. Tienen impacto amplio y directo en la organización, adaptando tareas para la mejora.

Requieren comunicación, interacción e influencia dentro de su área, ejecutando tareas de planificación y realizando de manera recurrente adaptaciones a las diferentes situaciones para la consecución de la mejora continua de las tareas del equipo. Estas posiciones suelen dar soporte a personal con menor experiencia.

Además, pueden ser personas a las que se le haya reconocido el derecho a estar en este nivel por medio de los mecanismos de promoción establecidos.

Se engloban en este nivel los roles de Mando, Supervisión Especialista, Operación Especialista, Labores Técnicas Especialista y Administración Especialista.

Nivel E5:

Personas que, con actitud positiva, reciben instrucciones de trabajo generales para la realización de tareas técnicas de moderada complejidad y tecnicificación. En función de la naturaleza del puesto, éste podrá comportar funciones de mando y supervisión.

Tienen conocimiento amplio de los procedimientos, herramientas, sistemas y aplicaciones dentro de su marco de actuación, así como conocimiento medio del contexto organizativo y de las especialidades técnicas o funcionales con las que interactúa, ya sea por conocimientos académicos o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o destrezas en diferentes especialidades y un buen dominio

en alguna de ellas, complementado con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Proponen soluciones a problemas operativos o de soporte a la gestión de moderada complejidad. Tienen impacto moderado y directo en la organización, adaptando tareas para la mejora.

Requieren comunicación, interacción e influencia dentro de su área, ejecutando tareas de planificación y realizando de manera recurrente adaptaciones a las diferentes situaciones para la consecución de la mejora continua de las tareas del equipo. Estas posiciones comparten buenas prácticas con su equipo de trabajo.

Además, pueden ser personas a las que se le haya reconocido el derecho a estar en este nivel por medio de los mecanismos de promoción establecidos.

Se engloban en este nivel los roles de Mando, Supervisión, Operación, Labores Técnicas y Administración.

Nivel E6:

Personas que, con actitud positiva, reciben instrucciones de trabajo generales para la realización de tareas técnicas de cierta complejidad y moderada tecnificación. En función de la naturaleza del puesto, éste podrá comportar funciones de supervisión.

Tienen conocimiento amplio de los procedimientos, herramientas, sistemas y aplicaciones dentro de su marco de actuación, así como conocimiento medio del contexto organizativo y de las especialidades técnicas o funcionales con las que interactúa, ya sea por conocimientos académicos o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o destrezas en diferentes especialidades y un buen dominio en alguna de ellas, complementado con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Proponen soluciones a problemas operativos o de soporte a la gestión de moderada complejidad. Tienen impacto medio e indirecto en la organización.

Requieren comunicación e interacción con su equipo, ejecutando tareas planificadas según los procesos, políticas, metodologías, etc. Tienen capacidad para interpretar las indicaciones recibidas y adaptarlas en función de la situación.

Además, pueden ser personas a las que se le haya reconocido el derecho a estar en este nivel por medio de los mecanismos de promoción establecidos.

Se engloban en este nivel los roles de Supervisión, Operación, Labores Técnicas y Administración.

Nivel E7:

Personas que, con actitud positiva, reciben instrucciones de trabajo definidas para la realización de tareas técnicas de alguna complejidad y moderada tecnificación.

Tienen conocimiento medio de los procedimientos, herramientas, sistemas y aplicaciones dentro de su marco de actuación, así como conocimiento básico del contexto organizativo y de las especialidades técnicas o funcionales con las que interactúa, ya sea por conocimientos académicos o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o destrezas en una o varias especialidades, complementado con experiencia en su sector profesional.

En función de la propuesta de soluciones, puede tomar decisiones a problemas operativos o de soporte a la gestión de limitada complejidad, sigue los protocolos técnicos, los procedimientos y directrices establecidas. Tienen impacto medio e indirecto en la organización.

Requieren comunicación e interacción con su equipo, ejecutando tareas planificadas según los procesos, políticas, metodologías, etc. Tienen capacidad para interpretar las indicaciones recibidas y adaptarlas en función de la situación.

Además, pueden ser personas a las que se le haya reconocido el derecho a estar en este nivel por medio de los mecanismos de promoción establecidos.

Se engloban en este nivel los roles de Operación, Labores Técnicas y Administración.

Nivel E8:

Personas que, con actitud positiva, reciben instrucciones de trabajo definidas para la realización de tareas técnicas de baja complejidad y tecnificación.

Tienen conocimiento medio de los procedimientos, herramientas, sistemas y aplicaciones dentro de su marco de actuación, así como conocimiento básico del contexto organizativo y de las especialidades técnicas o funcionales con las que interactúa, ya sea por conocimientos académicos o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o destrezas en una o varias especialidades, complementado con experiencia en su sector profesional.

En función de la propuesta de soluciones, pueden tomar decisiones a problemas operativos o de soporte a la gestión de limitada complejidad. Siguen los protocolos técnicos, los procedimientos y directrices establecidas. Tienen impacto medio e indirecto en la organización.

Requieren comunicación e interacción con su equipo, ejecutando tareas planificadas según los procesos, políticas, metodologías, etc. Tienen capacidad para interpretar las indicaciones recibidas y adaptarlas en función de la situación.

Además, pueden ser personas a las que se le haya reconocido el derecho a estar en este nivel por medio de los mecanismos de promoción establecidos.

Se engloban en este nivel los roles de Operación, Labores Técnicas y Administración.

Nivel E9:

Nivel que se alcanza una vez superado el año de permanencia en el nivel E10, dando continuidad al proceso de adaptación a los requerimientos del puesto a desempeñar.

Una vez completado el periodo de permanencia en este nivel se entienden adquiridos los niveles iniciales de iniciativa, autonomía, eficacia y responsabilidad que conllevan el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo.

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 quince 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 las personas trabajadoras, sobre las causas que motivan la decisión empresarial, el tiempo de duración del desplazamiento, la definición del trabajo y la relación de las personas afectadas.

A partir de la firma del presente convenio para los desplazamientos que se produzcan entre centros de la misma zona geográfica se establece el pago de una dieta diaria de igual importe para todos los colectivos incluidos en el ámbito de aplicación personal del convenio de 15,38 euros que serán abonados, siempre y cuando se cumplan los siguientes criterios:

- Inicio y finalización de la jornada laboral en el centro de destino.

- Asignación a proyectos, obras, servicios, o a aquellas comisiones de servicio cuya realización sea necesaria para atender necesidades productivas o de mantenimiento requeridas por la Dirección de los centros.
- La duración máxima de estos desplazamientos será de doce meses, prorrogables por acuerdo de las partes.
- Información previa a los Comités de Empresa con los criterios recogidos en este mismo artículo.

Se mantendrán a título individual y a extinguir las condiciones de desplazamiento actualmente de aplicación al colectivo GP3 y GP4 procedente del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de Bazán, y de los GP1 a GP4 procedentes del convenio de IZAR, con contrato vigente a la fecha de la firma del I Convenio Colectivo Intercentros de Navantia.

Artículo 14 bis. *Flexibilidad horaria.*

Se establece una flexibilidad horaria de dos horas entre las 06:00 y las 08:00 horas, que permitirá adelantar o retrasar el inicio de la jornada ordinaria dentro de esta horquilla temporal, en aquellas áreas de trabajo en las cuales sea posible, debiendo garantizarse en todo momento una correcta prestación de los servicios.

La hora de salida del personal GP3 y GP4 dependerá de la hora de entrada, debiendo completarse en todo caso la realización de la jornada diaria acordada en cada centro de trabajo.

Esta flexibilidad horaria no resultará de aplicación en aquellos servicios o actividades que, por razones organizativas y de atención del servicio, requieran de establecimiento de una jornada a turno o de un horario específico.

Las personas interesadas en acogerse a este régimen de flexibilidad horaria, siempre que la organización del trabajo lo permita, deberán obtener la correspondiente autorización por escrito de su responsable de área y de Recursos Humanos. A la hora de valorar estas solicitudes se darán preferencia a las necesidades de conciliación en la medida de lo posible.

Las discrepancias que puedan surgir relacionadas con la denegación de alguna solicitud se analizarán entre la Dirección y los Comités de Empresa de cada centro de trabajo.

La flexibilidad horaria reconocida al personal clasificado en los grupos profesionales 1 y 2 se mantendrá en los términos establecidos en el acta firmada por el Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa de fecha 18 de junio de 2019.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Todo el personal comprendido en el convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de veinticinco 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 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, Cartagena, Puerto Real, Cádiz y Madrid, y cuatro para el resto de los centros, 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.

Cualquier disfrute de días de vacaciones fuera del calendario oficial establecido en los centros de trabajo deberá ser acordado entre la persona trabajadora y su responsable directo, teniendo en cuenta las necesidades del proceso productivo e informando al Comité de Empresa.

Las vacaciones anuales se disfrutarán con carácter general en el curso del año en que se devenguen, salvo impedimento, en cuyo caso se podrán disfrutar como máximo hasta el 30 de septiembre del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral 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 coincide 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 período realizará las obras y trabajos necesarios, especialmente en reparaciones o para actividades de limpieza 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.

Habrá 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 a la persona afectada, 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 alguna persona no preavisada, se entenderá que la misma tendrá derecho a disfrutar todo el período de cierre de verano que corresponda al centro de trabajo.

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

Artículo 16. *Licencias retribuidas.*

A partir de la firma del convenio las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, o si esto no fuera posible, justificándolo a posteriori, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja, hijo o primer grado de consanguinidad. 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 laborables.

3. Un día laborable en caso de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguineidad o afinidad y primos hermanos por consanguineidad.

4. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

5. Un día natural en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho de los hijos, hermanos o padres, tanto por consanguineidad o afinidad, coincidiendo con el día de la celebración de la ceremonia.

6. 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.

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

8. 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 naturales.

9. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho, con la posibilidad de anticipar el disfrute de los quince días, siempre y cuando se utilicen seguidos y uno de ellos coincida con el de la celebración del matrimonio reconocido a efectos legales. El permiso por matrimonio podrá disfrutarse durante un año desde su celebración sin necesidad de tener que coincidir con la fecha del evento, previo acuerdo con su responsable jerárquico.

Cuando la boda o unión se produzca dentro del período de vacaciones se considerará interrumpido su disfrute.

10. Por el tiempo necesario para ambos progenitores 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.

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

12. 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 solo darán derecho a permisos sin retribuir.

13. 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 o Pasaporte en aquellas localidades en las que no se pueda realizar este trámite fuera del horario laboral, previa la correspondiente justificación en cada caso.

14. Los trabajadores/as por cuidado de hijos/as 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 veintiún días laborables a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad/paternidad.

15. 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, 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

16. Veinte horas anuales para acompañamiento de familiares de primer grado de consanguineidad y cónyuge o pareja de hecho, a sesiones de tratamiento oncológico.

17. Por el tiempo necesario para asistencia a consulta de médico especialista de la Seguridad Social.

18. Para asistencia a consulta de médico de atención primaria de la Seguridad Social: hasta 15 horas por año natural.

19. Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo hasta un máximo del 50% durante los tres primeros meses, percibiendo íntegramente su salario y, con posterioridad, con disminución proporcional del salario, a la reordenación del tiempo de trabajo o a la aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

20. En los supuestos de reincorporación tras un proceso de baja de larga duración motivado por una enfermedad grave (en concreto, por procesos oncológicos, infartos e ictus) se facilitará que dicha reincorporación se produzca de forma paulatina. A estos efectos, la reincorporación podrá llevarse a cabo con una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante un mes.

21. Se podrá disfrutar de una licencia retribuida para el acompañamiento al médico especialista de descendientes menores de 14 años y/o padres con acreditada situación de dependencia, por un máximo de cuatro horas diarias y catorce horas anuales, ampliándose este último límite de catorce horas hasta veintidós horas anuales en el caso de tratarse de visita médica de hija/os con edad inferior a seis años y/o hija/os con una acreditada situación de dependencia.

22. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

23. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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.

Artículo 16 bis. *Permisos no retribuidos.*

En relación con el disfrute del permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se deberá comunicar a la Empresa con una antelación mínima de diez días, salvo en caso de fuerza mayor.

En caso de que dos o más personas trabajadoras solicitasen este derecho por el mismo sujeto causante o en aquellos casos en los que concurra más de una solicitud de personas trabajadoras de un mismo departamento, la Empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 19. *Régimen de turnos (GP1 a GP4).*

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

A partir de la firma del convenio las gratificaciones correspondientes a cada turno serán las que figuran en el anexo I que incorpora las tablas salariales: (Turno de mañana 6 euros/día y Turno de tarde 23 euros/día).

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.

Este régimen de turnos productivos será de aplicación al personal encuadrado en los grupos profesionales 1 y 2, que desarrollen su actividad en las áreas de Producción y Mantenimiento.

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 el Comité de Empresa. Al personal afectado por esta variación se le abonará el complemento recogido en el anexo I (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 correturnos se le abonará como gratificación la cantidad que figura en el anexo I (Tablas Salariales) por cada sábado, domingo o festivo que se vea obligado a trabajar.

El personal que trabaje a correturnos 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 I (Tablas Salariales) por cada una de dichas fiestas en que trabaje.

En aquellos casos en que, a juicio de sus mandos, el personal a turno tenga que realizar un intercambio con el compañero/a, para mantener la continuidad del trabajo, se les abonará una gratificación compensatoria cuyo valor será el recogido en el anexo I Tablas Salariales.

Esta gratificación sólo se abonará a la persona trabajadora 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 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 acordadas por las Comisiones creadas en cada centro, en línea de lo ya realizado con el Turno Mercante de Reparaciones, cuyo horario es de 7:00 a 17:00 horas de lunes a sábado, teniendo la consideración de tiempo por tiempo (modificación de jornada) las dos últimas horas de trabajo diario, cuyas compensaciones se recogen en el anexo I.

La jornada voluntaria extraordinaria de sábado conlleva el cobro de la retribución correspondiente a la modalidad de horario que se desarrolle más la gratificación por la realización del turno mercante y el descanso de todas las horas trabajadas.

Todo el personal acogido a este régimen de trabajo 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 períodos 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 la persona trabajadora deberán compensarse a lo largo de los meses inmediatos en las condiciones antes indicadas, cuando sea requerida para ello por necesidades del trabajo.

Artículo 25. Disponibilidad especial (GP3 y GP4).

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 el anexo I (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 (GP3 y GP4).

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 de la persona trabajadora, 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 Tareas Polivalentes (GP 3 y GP 4).

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 persona trabajadora polivalente aquella 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 las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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.

La persona trabajadora polivalente continuará clasificada 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 de la persona trabajadora, 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 persona trabajadora 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 la persona trabajadora asuma varias profesiones de las que pasen a integrar la nueva organización del centro, dentro de su nivel de clasificación.

Artículo 27 bis. Medidas relacionadas con el fomento del empleo. Jubilaciones.

Con el objetivo de incentivar y fomentar el empleo, facilitando el relevo generacional en la Empresa, y otorgando preferencia a las necesidades organizativas, se establecen las siguientes medidas:

1. Extinción legal de la relación laboral a la edad ordinaria de jubilación.

En conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, el cumplimiento por la persona afectada de una edad igual o superior a 68 años, siempre que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida está vinculada como objetivo coherente de política de empleo al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

Sin perjuicio de lo anterior, considerando que Navantia forma parte del sector público, las nuevas contrataciones en cualquiera de sus modalidades para sustituir a la persona trabajadora que cause baja en el marco de la aplicación de la presente medida deberán respetar la legislación laboral y presupuestaria vigente en cada momento. Solo será posible llevar a cabo la extinción del contrato regulada en este apartado en tanto que la normativa legal de aplicación permita la reposición de dicha baja.

De este modo, aquellas personas en las que concurren las circunstancias establecidas en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores se les aplicará la jubilación obligatoria, sin derecho a indemnización alguna.

2. Jubilación voluntaria anticipada.

Para poder acceder a la situación de jubilación anticipada la persona trabajadora deberá tener cumplida una edad inferior en dos años, como máximo a la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) de la Ley General de Seguridad Social.

En estos supuestos de jubilación anticipada propuestos por los interesados se abonará una indemnización con una base de cálculo de 2.136 euros brutos por cada mes que les falte para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, sin que en ningún caso el importe resultante pueda superar el límite máximo de 51.250 euros brutos.

Podrán acogerse a la medida señalada en este artículo quienes hayan permanecido como personas trabajadoras en situación de activo los 5 años anteriores a la fecha de la solicitud.

3. Jubilación Parcial con contrato de relevo: Las indemnizaciones previstas en el anterior apartado también serán de aplicación en el supuesto de jubilaciones anticipadas de personas trabajadoras que decidan acogerse a la modalidad de jubilación parcial, suscribiendo un contrato de relevo y adquiriendo la posición de relevados, debiéndose de calcular en este caso los importes de dichas indemnizaciones tomando como base de cálculo las anteriores cantidades pero en proporción al tiempo de trabajo efectuado por la persona jubilada parcial, conforme a lo pactado en su contrato de relevo.

3.1 Jubilación parcial para el personal que cumpla los requisitos legalmente previstos para la industria manufacturera. Podrán acceder a esta modalidad de jubilación parcial a partir de los 61 años aquellas personas que realicen directamente funciones que, de acuerdo con el requisito contenido en la letra a) del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta de la Ley General de Seguridad Social, requieran esfuerzo físico o alto grado de atención, en tareas de fabricación, elaboración o transformación, montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinarias y equipo industrial.

Mediante acuerdo marco de jubilación parcial y contrato de relevo suscrito por la Empresa y el Comité Intercentros con motivo de la firma del presente convenio se desarrollarán las condiciones para la aplicación en Navantia de la jubilación parcial vinculada a la celebración de contratos de relevo.

Las peticiones de jubilaciones anticipadas o de jubilación parcial vinculada a la celebración de contratos de relevo, con las indemnizaciones previstas en este artículo, se formalizarán por escrito con al menos tres meses de anticipación a la fecha en la que se desee causar baja en la Empresa o acogerse a la jubilación parcial.

Quedan excepcionadas de este requisito temporal aquellas solicitudes que se realicen para extinguir la relación laboral dentro del primer semestre de la entrada en vigor de esta medida.

Artículo 28. Promociones.

Como consecuencia del nuevo sistema de clasificación profesional se establece, también, 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.

La Empresa comunicará por escrito, tanto a las personas que ocupen nuevos puestos como a la RLPT su nivel de adscripción en la estructura profesional del convenio.

Se constituirá una comisión central de promociones, integrada por la Dirección y por representantes de las personas trabajadoras, tanto a nivel central como a nivel local,

para la participación, el seguimiento, verificación y control de los procesos de promoción, acordados en la nueva política salarial del presente convenio.

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, incluye, el criterio de nivel de responsabilidad, de adecuación persona/puesto y antigüedad.

Se establece una doble vía de promoción profesional:

– Promoción vertical con cambio de nivel por progresión en la carrera de gestión o en la carrera técnica especialista.

La promoción en la carrera de gestión es aquella que se produce cuando una persona pasa a ocupar un puesto de gestión definido en el sistema de clasificación profesional.

La promoción en la carrera en técnico especialista se realizará mediante la evaluación del grado de desarrollo competencial de cada persona en base a la matriz de factores objetiva y transparente recogida en el procedimiento de política salarial y en el catálogo de puestos de trabajo de los grupos profesionales 1 y 2 aceptada por la RLPT.

Esta promoción vertical conllevará en todo caso una actualización salarial de como mínimo 1.200 euros en el grupo profesional 1 y de 1.000 euros en el grupo profesional 2.

– Promoción horizontal con progresión salarial dentro del nivel:

Se establecen los siguientes factores de valoración para este tipo de promoción: tiempo de permanencia en el nivel (37,5%), situación en el rango salarial (25%) y evaluación del mánager (37,5%).

Las personas con 8 años de permanencia en el nivel tendrán la máxima puntuación correspondiente a este factor de valoración y un punto adicional como garantía de antigüedad.

Las personas con salarios por encima del máximo de la banda de su nivel también podrán tener promoción salarial horizontal, por un importe equivalente a la diferencia de tramos de su nivel de clasificación.

No será compatible el reconocimiento de una promoción vertical y horizontal el mismo año.

El presupuesto anual de promociones correspondiente a los años 2022, 2023 y 2024 se destinará a la realización de promoción vertical por progresión en la carrera de gestión y en la carrera técnica especialista.

A partir del año 2025, el 30% del presupuesto anual de promociones de este colectivo se destinará a la realización de promoción horizontal y el 70% a promoción vertical.

Las plazas de ascenso de los grupos profesionales 1 y 2 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.

B. Grupos Profesionales 3 y 4. Teniendo en cuenta la modalidad de antigüedad preexistente, se definen los siguientes criterios de promoción:

Como factor prioritario, el criterio de ocho años de antigüedad en el nivel con un mínimo de tres años de permanencia en el nivel de origen. En el caso de los niveles E8, se establecen siete años de antigüedad, aunque podrán ascender antes de cumplir tres años de permanencia en este nivel por asunción de mayores responsabilidades.

Aquellas personas encuadradas en el Nivel E1 a las que les corresponda promocionar tendrán una promoción económica equivalente a la diferencia salarial entre los niveles E1 y E2.

Todo el personal incorporado a la empresa a través del nivel E10, entre los años 2019 y 2022, al que no le sea de aplicación las mejoras acordadas para los niveles

de entrada de la disposición adicional tercera ascenderá al nivel E7 en un periodo máximo de diez años.

Esta medida será también de aplicación al personal procedente de ETT y FP Dual que haya prestado servicios sin solución de continuidad y en el mismo puesto para Navantia que se haya incorporado en la empresa entre los años 2019 y 2022.

La promoción profesional de este colectivo estará ligada al nuevo sistema de clasificación acordado en el anexo II en el que se definen distintos roles de puesto de trabajo con progresión profesional a través de itinerarios profesionales y planes formativos hasta el nivel E1.

El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de mando será facultad de la Dirección y requerirá de la superación del itinerario formativo correspondiente y de su formalización por escrito al interesado y a su Dirección de pertenencia.

Las plazas de ascenso de los grupos profesionales 3 y 4 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 GP3 y GP4 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 31 de diciembre del año inmediato anterior al de la convocatoria de ascensos.

Los criterios para la ejecución de las promociones del año 2024 serán los mismos que los utilizados para los años 2022 y 2023.

Para los años 2025 y 2026 se destinará un 70% del presupuesto a promociones por antigüedad y un 30% para la cobertura de necesidades organizativas. Estos criterios se aplicarán en el centro de Fene desde el año 2022.

A partir del año 2027 se garantiza la promoción a los ocho años, siendo como mínimo el 70% de los ascensos promociones por tiempo de permanencia en el nivel y un máximo del 30% para la cobertura de necesidades organizativas.

El presupuesto máximo anual para promociones durante la vigencia del presente convenio será de un 0,7% de la masa salarial autorizada anualmente para cada colectivo (GP1-GP2 y GP3-GP4) por la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda, (retribuciones básicas, antigüedad, complementos de puestos, complementos de actividad, complementos personales y productividad), que constituye el límite de las obligaciones que la Empresa puede contraer como consecuencia del convenio en los términos previstos en la LGPE.

Artículo 31. Política salarial.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se regirán por la política salarial correspondiente a su grupo profesional de conformidad con los modelos de clasificación profesional desarrollados en los correspondientes catálogos de puestos de trabajo.

Política Salarial de los Grupos Profesionales 1 y 2.

Con efectos 1 de enero de 2024 todo el personal adscrito en los grupos profesionales 1 y 2 quedará encuadrado salarialmente en la nueva tabla salarial del anexo I, constituida por niveles con una horquilla salarial con un mínimo y un máximo, desglosada por tramos salariales dentro de cada nivel.

Todas aquellas personas con salarios inferiores al salario de inicio de su nivel serán encuadradas en el salario de inicio de su nivel de clasificación.

Asimismo, todas aquellas personas con salario contractual individual por encima del salario de inicio de su nivel de clasificación serán encuadradas en el salario del tramo inmediatamente superior de su nivel de clasificación.

Ambos procesos de encuadramiento salarial serán realizados con efectos retroactivos de 1 de enero de 2024 para el personal de alta en plantilla a esta fecha.

A las personas que hayan causado alta en Navantia a partir del 1 de enero de 2024, el encuadramiento salarial les será de aplicación desde su fecha de alta.

Política Salarial de los Grupos Profesionales 3 y 4.

El modelo de clasificación acordado para este colectivo se basa en una agrupación de los puestos de trabajo por familias profesionales, clasificadores de rol o puestos tipo con progresión profesional, a través de itinerarios profesionales y planes formativos hasta el nivel E1 (anexo II) priorizando la promoción a los ocho años de antigüedad en el nivel.

Aquellas personas que ocupen posiciones de gestión de GP1-GP2 en base al catálogo de puestos y que de forma voluntaria accedan a estos niveles desde su actual nivel de clasificación (GP3-GP4), les serán de aplicación las condiciones de la política salarial de los GP1-GP2.

Artículo 31.1 Complementos Salariales de aplicación para todos los grupos profesionales (GP1 a GP4).

Con el objetivo de seguir avanzando en la homogeneización de las condiciones laborales del personal que se encuentra bajo el ámbito de aplicación del convenio (GP1, GP2, GP3 y GP4) y de atender de manera adecuada las necesidades productivas de la compañía, se establecen, a partir de la firma del convenio, los siguientes complementos salariales de carácter variable:

1. Pruebas de mar, pruebas en polígono de tiro y trabajos en plataforma o instalación marina.

El personal embarcado para la realización de pruebas de mar de los buques, propiedad o no de la Empresa, así como el personal que participe en pruebas en polígono de tiro percibirá un complemento cuyo importe bruto para el año 2024 figura en el anexo I, que retribuye todo el período de estancia en el buque o instalación que se requiera para la correcta prestación del servicio.

La navegación sin realización de pruebas de mar se abonará al valor de 95 euros día cuando superen las cuatro horas y a 50 euros día cuando no superen las cuatro horas.

Por cada día de trabajo en plataforma o instalación marina se percibirá un complemento equivalente al de pruebas de mar en buques de superficie.

Todos los conceptos recogidos en el presente artículo tendrán los incrementos que se pacten en el convenio colectivo.

A efectos de su abono se entiende por pernocta la finalización de las pruebas de mar con posterioridad a las 22:00 horas de la noche.

2. Complementos de puesto de especial responsabilidad o mando.

Son las cantidades que puedan asignarse a las personas trabajadoras que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle.

El establecimiento o anulación de estos complementos es facultad de la Empresa, previa información a la Representación de las Personas Trabajadoras.

Dado que los complementos son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y, en consecuencia, el derecho a su percepción cesará automáticamente para cada persona trabajadora en cuanto dejen de afectar a la misma las circunstancias establecidas para su devengo.

Se establecen los siguientes tipos de puestos de mando y especial responsabilidad con sus correspondientes importes:

- Plus de Mando (Niveles de E1 a E5) para responsables que tengan a su cargo personal plantilla de Navantia: 1.200 euros brutos/año.
- Plus de Especial Responsabilidad (GP1 y GP2): se establecen 3 importes brutos anuales en función del impacto del puesto en la organización: 1.200 euros (responsable de programa), 3.000 euros (responsable de programa, KAM y ATD), y 5.000 euros brutos (KAM, Key Account Manager International).

Se destinará 2/3 del presupuesto anual autorizado para la asignación de este complemento funcional al personal clasificado en los grupos profesionales 3 y 4.

Los puestos y actividades susceptibles de resultar afectadas por este complemento en el futuro serán acordados en una comisión central formada por la Dirección y la RLPT.

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 del personal clasificado en el nivel D4, 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 el procedimiento corporativo acordado sobre esta retribución variable:

1. Grupo Profesional 1: Hasta 15 puntos de retribución variable.
2. Grupo Profesional 2 Niveles D1 y D2: Hasta 10 puntos de retribución variable.
3. Grupo Profesional 2 Nivel D3: Hasta 5 puntos de retribución variable.

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 32 bis. *Jornadas especiales grupos profesionales 1 y 2.*

a) Jornadas Especiales de equipos de proyecto permanente de Reparaciones (GP1-GP2).

En base a criterios organizativos, y previo acuerdo con el Comité de Empresa, se podrá establecer por la Dirección de Reparaciones las siguientes jornadas de trabajo, distintas a la jornada ordinaria establecida en el convenio Colectivo, para los grupos profesionales GP1-GP2.

La realización de esta jornada especial se ajustará a las siguientes condiciones:

– Cómputo de la jornada de trabajo: Los excesos de jornada que se pudieran producir se compensarán en tiempo de descanso, que se disfrutará en el día o días de la semana que decidan de común acuerdo la Dirección y el trabajador.

Se establecen los siguientes importes brutos por la realización de esta jornada especial, que será devengada por el equipo de proyecto de Reparaciones durante el tiempo de adscripción a la misma:

- Jornada de mañana: No aplica.
- Jornada de tarde:

28 euros/día efectivo de 07:00 h a 17:00 h (equivalente al horario del turno mercante).

38 euros/día efectivo de 07:00 h a 19:00 h o turno de tarde.

- Jornada de Noche: 68 euros/día efectivo de Noche.
- Jornada en sábados, domingos y festivos: 136 euros/día efectivo.
- b) Jornadas Especiales en sábados, domingos y festivos (GP1 y GP2).

Por necesidades productivas en fines de semana y festivos, previa autorización de la Dirección, y con acuerdo del Comité de Empresa, se podrá establecer un plus de jornada especial por la realización de trabajos fuera de la jornada ordinaria en sábados, domingos y festivos en las siguientes condiciones:

- Importe: 136 euros/día con un mínimo de 6 horas de trabajo diarias. Para trabajos inferiores a 6 horas se abonará una cantidad proporcional al tiempo trabajado.
- Cómputo de la jornada de trabajo: Los excesos de jornada que se pudieran producir se compensarán en tiempo de descanso, que se disfrutará en el día o días de la semana que decidan de común acuerdo la Dirección y la persona trabajadora.
- La percepción de este concepto salarial no será compatible con la percepción del plus por la realización de pruebas de mar.

Esta medida tendrá efectos a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 33.9 *Plus de Distancia (Grupos GP3 y GP4)*.

Se entiende como plus de distancia la cantidad que percibe un trabajador/a por los recorridos que diariamente tenga que hacer, en medio de transporte no facilitado por la empresa, para acudir al centro de trabajo, a realizar su jornada habitual, siempre que éste diste más de dos km. del límite del casco urbano de su residencia.

La cuantía del plus de distancia es la recogida en la tabla salarial pudiendo ser modificada por cambio de domicilio. El cambio de domicilio/vivienda principal será debidamente acreditado independientemente del motivo que origine el cambio de domicilio.

Los cambios de la distancia darán lugar a las modificaciones correspondientes.

Artículo 33.13 *Pagas extras y de producción*.

Pagas Extraordinarias. En las nóminas de los meses de junio y noviembre se abonará a todos las personas trabajadoras 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.

La paga de junio se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio y la de noviembre desde el 1 de julio al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional si su permanencia en la Empresa fuera inferior al periodo de devengo.

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

Pagas de Producción. En la nómina de los meses de febrero y agosto 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.

Artículo 34. *Incremento salarial*.

El incremento salarial aplicable para cada uno de los años objeto del presente convenio colectivo se ajustará a lo dispuesto en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los ejercicios y restante normativa que resulte de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

La aplicación del incremento se realizará para el conjunto de la plantilla incluida en el ámbito personal del presente convenio colectivo y sobre todos los conceptos retributivos, siempre que los mismos puedan ser objeto de revisión salarial, de acuerdo con la

normativa aplicable a las sociedades mercantiles estatales y lo previsto en este convenio colectivo.

En concreto, los incrementos aplicables para los ejercicios 2022 a 2024 serán los siguientes:

Año 2022:

Incremento retributivo de un 3,5% con efectos desde 1 de enero de 2022, sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2021.

Dicho incremento es el resultado de adicionar el incremento del 2% contemplado en el artículo 19.2 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre de 2021, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 y el 1,5% previsto en el artículo 23 del Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.

Las cuantías del incremento del ejercicio 2022 ya han sido abonadas a la plantilla a la fecha de firma del presente convenio colectivo.

Año 2023:

De acuerdo con lo contemplado en el artículo 19. Dos.1 de la ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, las retribuciones brutas anuales experimentarán, con efectos 1 de enero de 2023, un incremento del 2,5% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Asimismo, se han aplicado, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:

- Un incremento adicional del 0,5% vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA), de los años 2022 y 2023.
- Un incremento adicional del 0,5% vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023.

Las cuantías del incremento del ejercicio 2023 ya han sido abonadas a la plantilla a la fecha de firma del presente convenio colectivo.

Año 2024:

Incremento retributivo de un 2% con efectos desde 1 de enero de 2024, sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023.

Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2024, se aplicará, en su caso, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024.

A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA del año 2024, se aplicará dicho incremento adicional una vez sea aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros que ha de ser objeto de publicación en BOE.

Las cuantías del incremento del ejercicio 2024 ya han sido abonadas a la plantilla a la fecha de firma del presente convenio colectivo.

Años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029:

Se estará a lo dispuesto en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa correspondiente que se encargue de regular las retribuciones para el

personal al servicio de las sociedades mercantiles estatales para cada uno de estos ejercicios.

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.

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

Esta cantidad teórica será calculada en base a los siguientes conceptos retributivos:

– En el caso de personal clasificado en los Grupos Profesionales 1 y 2 se tomará como base de cálculo el salario fijo contractual anual, el complemento personal transitorio (CPT), las garantías personales, los complementos de puesto de trabajo y la retribución variable por objetivos a fecha 31 de diciembre del año correspondiente a su posible generación.

– En el caso del personal clasificado en los Grupos Profesionales 3 y 4 se tomará como base de cálculo el total de sus retribuciones a fecha 31 de diciembre del año correspondiente, excepto ayudas de estudio, prolongaciones de jornada y tiempo por tiempo.

Estos criterios de cálculo se aplicarán a partir del 1 de enero de 2022.

Las cantidades acumuladas serán percibidas a la fecha de la baja definitiva en la Empresa, siempre que se tenga cumplida la edad de 60 años y se acumulen veinte años de antigüedad.

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 Comisión Negociadora.

La Dirección de la Empresa entregará al Comité Intercentros copia del informe de masa salarial anual presentada por Navantia e informada por el Ministerio de Hacienda, así como las resoluciones que autorizan los incrementos correspondientes a cada año de aplicación del convenio y, dado el caso, de las prórrogas de éste.

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 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, identidad y expresión de género y características sexuales, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, con la finalidad de garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso, donde se promueva la diversidad y se prevenga cualquier tipo de discriminación.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, promoción profesional, 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.

Se acuerda la aplicación del conjunto planificado de medidas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI que se recogen en el anexo V, así como un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI anexo IV, en cumplimiento con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

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 del 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 plantillas, 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 Laboral.
- 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 retomar 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 FMC-CCOO, MCA-UGT Y CIG Metal el 10 de septiembre de 2008.

La Empresa se compromete a que sus proveedores, suministradores y cualesquiera otras empresas con las que contraten o subcontraten la prestación de bienes o servicios, respeten las condiciones establecidas en el convenio sectorial que regula la actividad de los bienes suministrados o servicios prestados.

A tal fin, exigirá de todas las empresas con las que establezcan relaciones mercantiles de cualquier tipo una declaración responsable del representante legal de dicha empresa en la que conste expresamente su compromiso de aplicar a sus personas trabajadoras, al menos, el conjunto de derechos y obligaciones que les corresponden derivados del convenio colectivo sectorial que regula su actividad y especificando en dicha declaración el convenio por el que se rigen sus relaciones laborales.

La Empresa se compromete a seguir realizando controles de los tiempos de permanencia en los centros de trabajo del personal de la industria auxiliar, a través de la información obtenida del control de accesos y a mantener una interlocución directa con

los responsables de las compañías auxiliares dirigidas a corregir posibles excesos de jornada no justificadas como medida preventiva dirigida a garantizar el cumplimiento de los descansos legales y evitar posibles riesgos por la realización de excesos de jornada superiores a los legalmente permitidos.

Además de ello, la Dirección se compromete a facilitar, como mínimo con carácter mensual, al Comité de Empresa de cada uno de los centros de trabajo un listado con el nombre de las empresas y el número de personas que tengan tiempos de permanencia en las instalaciones de Navantia incompatibles con la normativa en materia de descansos legales.

Disposición adicional primera. *Homogeneización de beneficios sociales, y régimen de dietas y viajes.*

Tras la firma del convenio, ambas partes se comprometen a iniciar los trabajos dirigidos a avanzar en la unificación del régimen de dietas, viajes y beneficios sociales de todo el personal de Navantia, teniendo en cuenta las limitaciones de masa salarial establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y la necesidad de obtener las autorizaciones preceptivas para la validez y eficacia en las sociedades mercantiles estatales de los convenios colectivos y acuerdos laborales.

Todo el personal incluido en el presente convenio tiene a su disposición el programa de retribución flexible que incluye los siguientes productos: cheque guardería, tarjeta transporte, seguro médico y formación.

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 o a la jubilación anticipada a partir de los 63 años, siempre que tenga contrato en vigor en la empresa al momento del hecho causante.

– Para el personal que cause baja en la empresa para acceder a la jubilación definitiva ordinaria, 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 de 120.000 euros.

– Para el personal que acceda de forma voluntaria a la jubilación anticipada el capital a percibir 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 el mínimo entre los dos importes siguientes: la base reguladora recogida en la resolución de la Seguridad Social que determina la pensión de jubilación y el importe de la pensión máxima de jubilación existente en el año que se produzca la jubilación anticipada, hasta un límite máximo de 120.000 euros.

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

- Sueldo.
- Antigüedad.
- Incentivo.
- Garantía de nivel.
- Pagas extras.

- Pagas de producción.
- Plus trabajos especiales.
- Pluses de disponibilidad especial y polivalencia básica.
- Plus de ayuda a familiares con discapacidad.

Se mantiene el complemento de jubilación a las personas ascendidas con anterioridad a la firma del presente convenio de los grupos profesionales 3 y 4 a los grupos profesionales 1 y 2, que se encuentren afectados por la disposición adicional segunda del convenio.

A partir de la firma del convenio, en caso de promoción al grupo funcional de los Técnicos Superiores (grupos profesionales 1 y 2), se mantendrá el derecho a percibir el complemento de jubilación, cuyo importe será calculado tomando como referencia la cantidad teórica correspondiente a la jornada ordinaria del nivel E1 vigente a la fecha de acceso a la jubilación de cada persona.

Para el cómputo del concepto salarial de antigüedad se tomará como referencia la fecha de extinción de la relación laboral en Navantia con motivo de acceso a la jubilación ordinaria.

Disposición adicional tercera. *Períodos de formación y adaptación.*

Con efectos 1 de enero de 2024 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 24.910,04 euros para el nivel E10 y 28.494,02 euros para el caso del D4. En este último caso, para el personal que sea Grado con un máster oficial relacionado con las funciones de su puesto de trabajo, su salario será de 30.868,44 euros.

En el plazo máximo de un año pasarán a los niveles inmediatamente superiores con una retribución anual bruta que por conceptos fijos de 27.284,56 euros en el caso de operarios o empleados y de 33.836,75 euros en el caso de Técnicos Superiores Grado con máster oficial relacionado con las funciones del puesto de trabajo, y 30.868,44 euros en el caso de Grado o Grado con máster no oficial, permaneciendo un máximo de dos años en dicho nivel.

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

La reducción de un año del período de permanencia en los niveles E10 y D4 tendrá los siguientes efectos:

Las personas incorporadas durante el año 2022 tendrán el cambio de nivel con fecha 1 de enero de 2024.

Las personas incorporadas durante el año 2023 tendrán el cambio de nivel a la fecha en la que cumplan un año de alta en la empresa a lo largo de 2024.

A partir del 1 de enero de 2024, el personal adscrito al nivel D3 tendrá derecho a percibir una retribución variable por un importe equivalente de hasta el 5% del salario contractual anual en atención a las competencias profesionales acreditadas y a la evaluación del desempeño realizada por el responsable del área o departamento de pertenencia.

Esta retribución variable se devengará en los mismos términos que los establecidos en el Procedimiento de Retribución Variable por Objetivos consensuado con la RLPT de aplicación a los GP1 y GP2.

Por su parte, a partir del 1 de enero de 2024, el personal adscrito al nivel E9 tendrá derecho a percibir un complemento de carácter funcional y no consolidable, que será absorbible con motivo del paso a los niveles salariales superiores.

La cuantía del citado complemento será equivalente a un importe del 5% de la retribución fija anual establecida para un nivel E9 en la tabla salarial y su cobro estará condicionado al cumplimiento de los siguientes objetivos: productividad, polivalencia de las personas del equipo y evaluación del desempeño favorable por parte de su responsable.

El pago de este complemento se realizará en el mismo mes en el que se pague la retribución variable del personal adscrito en los grupos profesionales 1 y 2, con

posterioridad al cumplimiento de los objetivos y será abonada de forma proporcional a la fecha de acceso al nivel E9.

El reconocimiento de una retribución variable de hasta un 5% para los niveles E9 y D3 tendrá los siguientes efectos económicos:

Las personas clasificadas en los niveles E9 y D3 durante el año 2023 devengarán un 5% de retribución variable sobre su salario devengado, que percibirán en el año 2024 y así sucesivamente.

Disposición adicional cuarta. *Trabajo a distancia.*

Se reconoce el trabajo a distancia como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo aplicable en esta materia, lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el anexo III del presente convenio.

Disposición adicional quinta. *Derecho a la desconexión digital.*

Se declara integrado en el convenio colectivo el protocolo en materia de desconexión digital suscrito por la Dirección y la Representación Sindical en el año 2021.

Disposición adicional sexta. *Bolsa de horas/autorregulación (GP1-GP2).*

A partir de la firma del presente convenio se realizará una prueba piloto a nivel corporativo para la implementación de un sistema de bolsa de horas/autorregulación de los excesos de jornada que puedan ser realizados de lunes a viernes para que el colectivo GP1-GP2 pueda disponer de los tiempos de descanso generados en las condiciones que se acordarán entre las partes firmantes del presente convenio.

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

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas las disposiciones, pactos o acuerdos anteriores que se opongan o contradigan lo establecido en el presente convenio colectivo tras la modificación parcial del mismo, únicamente en lo relativo a las materias objeto de negociación y regulación en el mismo y en particular lo referido a la clasificación profesional, política salarial y sistema de promociones.

El resto de las disposiciones anteriores que no hayan sido modificadas expresamente por este convenio seguirán vigentes en tanto no se acuerde lo contrario.

ANEXO I

Tablas salariales

TABLA SALARIAL GRUPOS PROFESIONALES 1 Y 2 AÑO 2024

Tabla Salarial 2024 GP1-GP2

Nivel	Salario mínimo	Salario máximo	RVPO
C1	49.204,79	61.204,79	15%
C2	44.781,91	55.281,91	15%
C3	40.911,90	49.911,90	15%

Nivel	Salario mínimo	Salario máximo	RVPO
D1	37.815,85	45.815,85	10%
D2	35.383,00	41.268,00	10%
D3 CON MASTER		33.836,75	5%
D3 SIN MASTER		30.868,44	5%
D4 CON MASTER			
D4 SIN MASTER	28.494,02		

Tabla tramos salariales 2024 GP1-GP2

Nivel	Inicio Tramo	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4	Tramo 5	Tramo 6	RVPO
C1	49.204,79	51.204,79	53.204,79	55.204,79	57.204,79	59.204,79	61.204,79	15%
C2	44.781,91	46.531,91	48.281,91	50.031,91	51.781,91	53.531,91	55.281,91	15%
C3	40.911,90	42.411,90	43.911,90	45.411,90	46.911,90	48.411,90	49.911,90	15%
D1	37.815,85	39.415,85	41.015,85	42.615,85	44.215,85	45.815,85		10%
D2	35.383,00	36.854,30	38.325,60	39.796,90	41.268,00			10%
D3 CON MASTER				33.836,75				5%
D3 SIN MASTER				30.868,44				5%
D4 CON MASTER								—
D4 SIN MASTER				28.494,02				—

TABLA SALARIAL GRUPOS PROFESIONALES 1 Y 2 AÑO 2025

Tabla Salarial 2025 GP1-GP2

Nivel	Salario mínimo	Salario máximo	RVPO
C1	50.434,91	62.734,91	15%
C2	45.901,46	56.663,96	15%
C3	41.934,70	51.159,70	15%
D1	38.761,24	46.961,24	10%
D2	36.267,58	42.299,70	10%
D3 CON MASTER		34.682,67	5%
D3 SIN MASTER		31.640,15	5%
D4 CON MASTER			
D4 SIN MASTER	29.206,37		

Tabla tramos salariales 2025 GP1-GP2

Nivel	Inicio Tramo	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4	Tramo 5	Tramo 6	RVPO
C1	50.434,91	52.484,91	54.534,91	56.584,91	58.634,91	60.684,91	62.734,91	15%
C2	45.901,46	47.695,21	49.488,96	51.282,71	53.076,46	54.870,21	56.663,96	15%

Nivel	Inicio Tramo	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4	Tramo 5	Tramo 6	RVPO
C3	41.934,70	43.472,20	45.009,70	46.547,20	48.084,70	49.622,20	51.159,70	15%
D1	38.761,24	40.401,24	42.041,24	43.681,24	45.321,24	46.961,24		10%
D2	36.267,58	37.775,66	39.283,74	40.791,82	42.299,70			10%
D3 CON MASTER				34.682,67				5%
D3 SIN MASTER				31.640,15				5%
D4 CON MASTER								-
D4 SIN MASTER				29.206,37				-

TABLA SALARIAL GRUPOS PROFESIONALES 3 Y 4 AÑO 2024

GP	Nivel	Roles	Sueldo	Incentivo	Módulo antigüedad	P. extras sueldo	P. produc. Sueldo	Horas extra	Domingo festivo	Valor hora TxT
GP3	E1	Resp. Taller/UP/Área, Mando, Labores Técnicas Especialista.	2.330,99	818,05	749,37	1.753,31	1.687,22	14,99	17,44	12,17
	E2	Resp. Taller/UP/Área, Mando, Supervisión Especialista, Labores Técnicas Especialista, Administración Especialista.	2.167,09	772,94	749,37	1.678,38	1.687,22	14,42	16,66	11,38
	E3	Mando, Supervisión Especialista, Operación Especialista, Labores Técnicas Especialista, Administración Especialista.	2.003,29	725,63	749,37	1.615,87	1.687,22	13,81	15,87	10,59
	E4	Mando, Supervisión Especialista, Operación Especialista, Labores Técnicas Especialista, Administración Especialista.	1.845,00	675,12	749,37	1.539,44	1.687,22	12,90	14,81	9,83
GP4	E5	Mando, Supervisión, Operación, Labores Técnicas, Administración.	1.697,82	595,74	749,37	1.458,94	1.687,22	11,85	13,52	9,13
	E6	Supervisión, Operación, Labores Técnicas, Administración.	1.593,69	525,03	749,37	1.400,63	1.687,22	10,90	12,00	8,57
	E7	Operación, Labores Técnicas, Administración.	1.477,63	469,44	749,37	1.322,87	1.687,22	9,80	11,03	7,97
	E8	Operación, Labores Técnicas, Administración.	1.361,54	413,84	749,37	1.245,10	1.687,22	8,78	10,02	7,71
TRANSITORIOS	E9	Operarios y personal de oficina en proceso de adaptación.	1.196,07	334,63	749,37	1.135,41	1.687,22	7,67	8,74	7,24
	E10	Operarios y personal de oficina en proceso de formación y adaptación.	1.056,87	297,15	749,37	1.008,29	1.687,22	7,18	8,19	7,00

TABLA SALARIAL GRUPOS PROFESIONALES 3 Y 4 AÑO 2025

GP	Nivel	Roles	Sueldo	Incentivo	Módulo antigüedad	P. extras sueldo	P. produc. sueldo	Horas extra	Domingo festivo	Valor hora TxT
GP3	E1	Resp. Taller/UP/Área, Mando, Labores Técnicas Especialista.	2.389,26	838,50	768,10	1.797,14	1.729,40	15,36	17,88	12,47
	E2	Resp. Taller/UP/Área, Mando, Supervisión Especialista, Labores Técnicas Especialista, Administración Especialista.	2.221,27	792,26	768,10	1.720,34	1.729,40	14,78	17,08	11,66
	E3	Mando, Supervisión Especialista, Operación Especialista, Labores Técnicas Especialista, Administración Especialista.	2.053,37	743,77	768,10	1.656,27	1.729,40	14,16	16,27	10,85
	E4	Mando, Supervisión Especialista, Operación Especialista, Labores Técnicas Especialista, Administración Especialista.	1.891,13	692,00	768,10	1.577,93	1.729,40	13,22	15,18	10,08
GP4	E5	Mando, Supervisión, Operación, Labores Técnicas, Administración.	1.740,27	610,63	768,10	1.495,41	1.729,40	12,15	13,86	9,36
	E6	Supervisión, Operación, Labores Técnicas, Administración.	1.633,53	538,16	768,10	1.435,65	1.729,40	11,17	12,30	8,78
	E7	Operación, Labores Técnicas, Administración.	1.514,57	481,18	768,10	1.355,94	1.729,40	10,05	11,31	8,17
	E8	Operación, Labores Técnicas, Administración.	1.395,58	424,19	768,10	1.276,23	1.729,40	9,00	10,27	7,90
	E9	Operarios y personal de oficina en proceso de adaptación.	1.225,97	343,00	768,10	1.163,80	1.729,40	7,86	8,96	7,42
	E10	Operarios y personal de oficina en proceso de formación y adaptación.	1.083,29	304,58	768,10	1.033,50	1.729,40	7,36	8,39	7,18

TABLAS SALARIALES 2025

Art. Convenio	Concepto	Importe €
Complementos, Pluses, Dietas, etc.		
Art. 19	Modificación jornada nocturna.	63,91 €/día
Art. 19	Correturnos: Gratificación por cada sábado, domingo o festivo.	70,45 €/día
Art. 19	Correturnos: Gratificación por los días 24,25 y 31 Diciembre o 1 y 6 Enero.	75,52 €/día
Art. 19	Relevo turno con solape fuera de jornada.	3,19 €/día
Art. 19	Bonificación de turno de día.	6 €/día
Art. 19	Bonificación de turno de tarde.	23 €/día
Art.23	Turno Mercante.	32,02 €/día
Art.23	Modificación de turnos - Carenas.	101,74
Art.25	Disponibilidad:	
	Especial.	125,82

* A partir del 1 de enero de 2019 la ayuda a familiares con discapacidad se aplicará según lo previsto en el artículo 40: grado 1 (1.086,24 €/año) y grado 2 (2.000€/año).

Art. Convenio	Concepto	Importe €
	En horas extras.	0,24 €/h
Art.26	Polivalencia básica.	106,82 €/mes
Art.26.1	Polivalencia (Tareas polivalentes).	0,36 €/h
Art. 32.Bis	Jornadas especiales GP1-GP2:	
	(Reparaciones) Jornada tarde (día efectivo) 07:00 a 17:00.	28 €/día
	(Reparaciones) Jornada tarde (día efectivo) 07:00 a 19:00.	38 €/día
	(Reparaciones) Jornada noche (día efectivo).	68 €/día
	Jornada fines de semana y festivo (día efectivo).	136 €/día
Art 33.3	Trabajos Especiales.	0,146 €/h
Art 33.3	Bonificación reparaciones a bordo buques mercantes (valor/hora de 2 primeras horas).	0,47
Art 33.6	Indemnización por comida y/o cena.	10,88
Art 33.6	Indemnización por retraso comida y/o cena:	
	Si el retraso es menor de hora y media.	2,98
	Si el retraso es superior a hora y media.	7,89
Art. 33.7	Gratificación por desplazamiento a centro fuera del recinto de las Factorías:	
	Cuando diste 2 kms. y medio o menos.	1,62
Art. 33.7	Diетas:	
	Desayuno.	4,91
	Comida.	32,02
	Cena.	22,87
	Hotel.	33,47
	Total Dietas.	93,27
Art. 33.7	Dieta diaria islas.	100,13
Art. 33.8	Trabajos de mantenimiento y Postventa:	
	Por día de desplazamiento.	27,32
	Por hora adicional trabajada: de Lunes a Viernes.	8,27
	Por hora adicional trabajada: Sábados y domingos.	10,99
Art. 33.9	Plus de Distancia (€/Km).	0,073
Art.40	Ayudas a familiares con discapacidad (*).	90,52
Art.41	Ayuda por estudios:	
	Ferrol.	154.225,41
	Cartagena.	71.303,97
	San Fernando.	71.303,97
	Madrid.	26.859,37
Art. 41	Compensación Comedores y Economatos.	

* A partir del 1 de enero de 2019 la ayuda a familiares con discapacidad se aplicará según lo previsto en el artículo 40: grado 1 (1.086,24 €/año) y grado 2 (2.000€/año).

Pruebas de Mar GP1 a GP4 (artículo 31.1)

Pruebas de mar/polígono de tiro GP1-GP4 (importe bruto diario)

Concepto	Buques superficie (*)	Inmersión submarinos
DENTRO DE JORNADA ORDINARIA.	50,00 €	93,42 €
FUERA DE JORNADA ORDINARIA.	95,00 €	211,00 €
CON PERNOCATA.	150,00 €	400,00 €
FINES DE SEMANA Y FESTIVOS.	175,00 €	380,00 €
FINES DE SEMANA Y FESTIVOS CON PERNOCATA.	230,00 €	490,00 €
NAVEGACIÓN DESPLAZAMIENTO.	95,00 €	

- Cada vez que se realice pernocta los GP1 y GP2 dispondrán de un día de libranza.
- Navegación Desplazamiento: navegaciones superiores a 2 noches.
- A efectos de su abono, se entiende por pernocta la finalización de las pruebas de mar con posterioridad a las 22:00 horas.
- Definición horario fin de semana: desde las 00:00h del sábado hasta las 23.59h del domingo.
- Definición horario festivos: desde las 00:00h del primer día festivo hasta las 23.59h del último día festivo.

APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL AL COLECTIVO DE TÉCNICOS SUPERIORES

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 POR PERCIBIR EN CASO DE CAUSAR BAJA EN LA EMPRESA POR INCAPACIDAD PERMANENTE GP-3 y GP-4 (ARTÍCULO 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 diez 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 diez 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.

ANEXO II

Sistema de clasificación profesional

GRUPOS PROFESIONALES 1 Y 2

Niveles	Ingeniería y Tecnología			Negocio			Planificación y Gestión de la Producción			Gestión y Soporte		
Subdirectores												
GP-1	C1	Responsable de Área de Ingeniería y Tecnología	Responsable de Sub-Area de Ingeniería y Tecnología	Expertos	Responsable de Área de Negocio	Responsable de Sección de Negocio	Responsable de Área Planificación y Gestión de Producción	Responsable de Sección Planificación y Gestión de Producción	Técnicos Especialistas	Responsable de Área Gestión y Soporte	Responsable de Sección Gestión y Soporte	Técnicos Especialistas
	C2	Responsable de Sección de Ingeniería y Tecnología		Especialistas Sr.	Responsible de Equipo de Taller	Responsable de Sección de Negocio						
	C3			Especialistas								
	D1											
GP-2	D2											
	D3											
	D4											
				Analistas								

GRUPOS PROFESIONALES 3 Y 4

Niveles		Familia Ingeniería y Tecnología, Negocio, Planificación y Gestión de la Producción o Gestión y Soporte						
		Roles						
GP3	E1	Resp. Taller/UP	Mando	Supervisión Especialista	Operación Especialista	Labores Técnicas Especialista	Administración Especialista	
	E2			Supervisión				
	E3				Operación	Labores Técnicas	Administración	
	E4							
GP4	E5							
	E6							
	E7							
	E8							
	E9							
	E10							

ANEXO III**Trabajo a distancia***I. Introducción*

Tanto la Dirección de Navantia como la Representación Sindical coinciden en establecer un acuerdo de trabajo a distancia con el fin de implementar esta modalidad de trabajo en la Empresa.

Este acuerdo se desarrollará bajo el régimen establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

La base de este modelo de trabajo con visión de futuro es avanzar en el desarrollo de la cultura corporativa de Navantia que apuesta por la flexibilidad organizativa utilizando como palanca clave la digitalización y la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

II. Ámbito de aplicación

– Ámbito objetivo: perfil de las actividades. Se implantará con carácter general en aquellas actividades que sean susceptibles de esta modalidad.

No serán susceptibles de ser desempeñados bajo la modalidad de trabajo a distancia aquellos puestos de trabajo:

- Que conlleven la atención personal de clientes.
- Que impliquen la utilización de sistemas informáticos y/o medios técnicos que únicamente puedan estar presentes en las oficinas o instalaciones de la empresa.
- Que impliquen la realización de trabajos en obra.
- Aquellas otras actividades en las que la propia organización del trabajo impida el trabajo a distancia.
- Tampoco podrán acogerse a este acuerdo aquellos empleados de recién incorporación en la empresa hasta que no hayan superado el período de prueba.

Se tendrán en cuenta las necesidades organizativas de la Empresa y se valorará en cada caso la concurrencia de riesgos de seguridad, riesgos informáticos, así como violaciones a la observancia de estándares de confidencialidad y protección de datos; o cualquier otro que pudiera causar un perjuicio a la Empresa.

Para el supuesto que no sea posible acceder a la totalidad de las peticiones se establecerá un sistema de turnos en el que, de forma objetiva, se determine dicho acceso.

El inicio de dicho sistema de turnos se regulará conforme a los siguientes criterios de prioridad:

- Aquellas personas trabajadoras que tengan menores de 16 años o familiares a cargo con los que convivan en el mismo domicilio que necesiten asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave.
- Para aquellos supuestos en que dos o más compañeros tengan menores de 16 años o familiares dependientes a su cargo tendrá preferencia la persona cuyo hijo/a tenga menor edad, o cuyo familiar a su cargo tenga mayor grado de dependencia por un motivo médico grave.
- Para el supuesto que no resultara posible la determinación en base a los anteriores criterios se determinará por quién viva más lejos del centro de trabajo.
- Alcance de Implantación: Podrán participar aquellas personas cuya actividad o funciones sean susceptibles de prestarse desde el domicilio.

Para aquellos supuestos en que todos los miembros de un mismo departamento se acojan a la modalidad de trabajo a distancia se deberán tener en cuenta las necesidades organizativas de cara a la aceptación de las solicitudes, siendo posible la denegación en

aquellos casos en que no se garantice la cobertura del departamento y/o la buena realización de las tareas.

Las reclamaciones que pudieran surgir se analizarán en el seno de la Comisión Central de Productividad.

La Dirección de la Empresa entregará a los Comités de Empresa un listado nominativo del personal que se acoja a este acuerdo.

III. Condiciones de Implantación del trabajo a distancia

Se reconoce el trabajo a distancia como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral desde el domicilio de la persona trabajadora a distancia.

1. Efectividad.

A partir de la fecha de firma del presente acuerdo, se realizará la extensión paulatina de la modalidad de trabajo a distancia a aquellas personas que desarrollen funciones susceptibles de esta nueva forma de prestación laboral.

2. Carácter: Voluntario.

El trabajo a distancia tendrá siempre carácter voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la Empresa, formalizándose mediante un Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia.

Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendrá una duración de un año.

Transcurrido un año desde la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, este podrá ser objeto de prórroga tácita, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de un mes de antelación (a través del mánager inmediato y comunicación a su HRBP).

Se entregará copia de todas las solicitudes a la Comisión Central de Productividad local, o en su caso a los Comités de Empresa.

3. Carácter reversible.

La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de quince días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial.

4. Vigencia.

Como regla general la condición de persona trabajadora a distancia se mantendrá en tanto no varíen las circunstancias que dieron lugar a la firma del acuerdo individual, cumpliendo en todo caso los principios de voluntariedad y reversibilidad.

5. Protección y confidencialidad de datos.

Las personas trabajadoras a distancia seguirán vinculadas a los derechos y obligaciones establecidos por la Empresa en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, la Empresa adoptará las medidas necesarias para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados para fines profesionales por la persona en situación de trabajo a distancia.

IV. Medios a proporcionar por la empresa

1. Equipos.

La Empresa proporcionará los medios necesarios para el correcto desarrollo del trabajo a distancia, estableciéndose y adecuándose las prioridades que permitan lograr un mayor desarrollo del trabajo a distancia y continuidad en su implantación.

2. Software.

Los ordenadores incorporarán el software corporativo necesario para la conexión a los sistemas corporativos que permitan la realización de la actividad laboral.

3. Comunicaciones.

La persona trabajadora a distancia deberá acreditar que dispone en su domicilio de la conexión necesaria para la realización de esta modalidad de trabajo.

– Móvil: exclusivamente para los colectivos que lo necesiten por la actividad que desarrollan.

V. Condiciones laborales de las personas trabajadoras a distancia

El trabajo a distancia no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores.

El trabajo sigue igual, la única diferencia es que se desarrolla desde el domicilio.

1. Jornada y horarios.

La participación en este programa permitirá a la persona empleada trabajar desde su domicilio hasta dos días a la semana, que serán acordados de manera previa por la persona trabajadora y su responsable inmediato.

En ningún caso se permitirá trasladar los días de trabajo en remoto no disfrutados a las próximas semanas a fin de acumularlos. Asimismo, para el supuesto que alguno de los días de trabajo a distancia coincida con una jornada festiva, día de vacaciones o permiso retribuido solicitado por el empleado, se considerará como jornada festiva, en modalidad de trabajo a distancia, sin posibilidad de cambiarla por otro día laborable.

Esta modalidad de trabajo se realizará siempre a jornada completa desde el domicilio de la persona trabajadora, no pudiendo en ningún caso, realizarse parte de la jornada diaria de manera presencial y parte en remoto.

El horario en el cual debe desarrollarse el presente acuerdo de trabajo a distancia vendrá determinado por el horario general del centro de trabajo de pertenencia.

La persona trabajadora que preste servicios a distancia no verá modificada su distribución de jornada, respetando en todo momento los límites horarios y descansos previstos en el convenio colectivo y en los acuerdos individuales o colectivos que le sean de aplicación.

El cómputo de la jornada se realizará a través de la aplicación informática corporativa de registro de jornada.

En los supuestos de personas trabajadoras con problemas graves de salud y/o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, se flexibilizará la frecuencia de los días en que se realizará el trabajo a distancia o conceder con carácter

excepcional y temporal la posibilidad de trabajo en remoto siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita.

2. Condiciones económicas.

La retribución de la persona que trabaje a distancia no se verá alterada por realizar esta modalidad de trabajo.

En cuanto a la retribución variable a través del procedimiento de evaluación por objetivos se mantiene en sus actuales términos.

Los cambios horarios que tengan lugar a instancia de la persona trabajadora a distancia no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el trabajo a distancia tampoco tiene que provocar perjuicios económicos a la persona trabajadora por razón del horario.

3. Prevención y salud laboral.

Las personas que trabajen a distancia tendrán una adecuada protección en materia de seguridad y salud, conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, adaptada a las peculiaridades derivadas del lugar y modalidad de prestación de servicios.

Previo al inicio de trabajo a distancia, la Empresa, a través del Servicio de Prevención adoptará las siguientes medidas preventivas:

- La información y formación sobre requisitos de seguridad y salud que debe cumplir el lugar de trabajo, así como los riesgos generales y específicos del puesto de trabajo.
- La evaluación de los riesgos del puesto de trabajo, en la que se pondrá especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.
- La verificación de la correcta aplicación de las normas de seguridad.

Para tales fines, la Empresa obtendrá toda la información acerca de los riesgos a las que estén expuestas las personas que trabajen a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Las personas que trabajen a distancia estarán obligadas a cooperar para la implementación de las medidas de prevención dispuestas por la Empresa para afrontar los riesgos vinculados a la ejecución de la prestación laboral a distancia.

4. Derechos colectivos sindicales.

El trabajo a distancia no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona trabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus representantes conforme a lo pactado en el convenio colectivo y la normativa laboral. Estarán sujetos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores.

A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona trabajadora a distancia, en caso necesario, se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de estos derechos, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

5. Formación.

El trabajo a distancia no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para las personas trabajadoras a distancia, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

6. Derechos digitales.

Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET y en el artículo 88 de la LOPD, se garantiza el derecho a la desconexión digital a las personas trabajadoras que realicen su jornada de trabajo a distancia.

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

7. Igualdad de trato y de oportunidades.

La Empresa se compromete a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad o antigüedad, de las personas que trabajen a distancia. Asimismo, la empresa estará obligada a tener en cuenta a las personas trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

VI. Procedimiento

1. Solicitud.

La solicitud para acogerse a este acuerdo deberá ser remitida por correo electrónico al manager directo, con copia a los HR Business Partner del área correspondiente.

2. Aprobación.

La solicitud deberá ser aprobada conjuntamente por el director del Área de primer nivel y el HR Business Partner del área de pertenencia del solicitante.

Para formalizar la aprobación de la medida se firmará un acuerdo individual entre el empleado y la Empresa con el propósito de recoger las condiciones aplicables a la modalidad de trabajo.

3. No aceptación.

En el caso de que la solicitud no sea aceptada, dicha decisión se notificará a la persona interesada de forma motivada en el plazo de siete días naturales a contar desde la fecha de recepción de la solicitud, enviándose copia de esta a la RLT.

En el supuesto de que su solicitud no sea aceptada, la persona solicitante sólo podrá volver a cursar una nueva solicitud una vez las causas que motivaban dicha denegación dejen de existir.

En caso de existir desacuerdo con la decisión por parte de la persona afectada ésta, podrá solicitar una revisión de aquella ante la Comisión Local de Productividad.

VII. Ciberacoso

Ambas partes muestran su compromiso de tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el «ciberacoso laboral» en sus diferentes manifestaciones.

Por ello, se hace preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, como complemento necesario al protocolo interno para la prevención y actuación frente al acoso laboral y actos discriminatorios.

Entre estos nuevos riesgos derivados de los avances tecnológicos y de la actual realidad en la que vivimos con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, destaca el denominado «ciberacoso laboral», ante el que la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento

inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

a. Definición «ciberacoso».

Se entiende por «ciberacoso laboral» todo comportamiento de violencia psicológica y de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma ocasional o única pero de gran intensidad dañosa o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

b. Delimitación de posibles conductas que se entienden como constitutivas de ciberacoso laboral.

Todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso se pueden producir actualmente también a través de dispositivos tecnológicos y terminan generando un mal ambiente de trabajo con importantes repercusiones en la salud de las personas trabajadoras, afectando a las relaciones de trabajo y a la propia productividad de la empresa.

A modo de catálogo inventario o catálogo abierto, no de lista cerrada, se relacionan las prácticas más frecuentes y comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades:

Distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frequenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador.

c. En los supuestos de ciberacoso se aplicará el procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral recogido en el Protocolo corporativo para la prevención y actuación frente al acoso laboral y actos discriminatorios de aplicación en la empresa.

VIII. Seguimiento del acuerdo

En el seno de la Comisión Central de Productividad se facilitará información sobre las personas en situación de trabajo a distancia en cada momento y la evolución de las solicitudes, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y pueda abordar los problemas que pudieran surgir de la interpretación del presente acuerdo.

Asimismo, y para un adecuado seguimiento de esta modalidad, periódicamente se tratarán situaciones de reversibilidad del trabajo a distancia y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de esta modalidad de trabajo. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

ANEXO IV**Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI**

Conforme a lo estipulado en el Real Decreto 1026/2024 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en este anexo se establecen el conjunto de medidas a contemplar que promuevan alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Determinación de las partes negociadoras.

Estas medidas han sido acordadas por la Comisión de Igualdad de Navantia y tras su ratificación por la Dirección y el Comité Intercentros, órgano competente para alcanzar acuerdos de carácter colectivo, constituyéndose a tal efecto, como representación social de la Comisión Negociadora del presente convenio, han decidido incorporar en el texto del convenio en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 1026/2024.

El plazo para la implantación de todas las medidas se iniciará a partir de la firma del presente convenio.

Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.

El presente Plan de LGTBI se aplicará a la totalidad de la Plantilla de Navantia, incluido a su personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual de las personas empleadas en la Empresa.

Asimismo, el ámbito territorial del presente Plan de LGTBI se extiende a todos los centros de trabajo de Navantia.

Para alcanzar los objetivos del conjunto planificado de medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a partir de la fecha de la firma del convenio. El Plan LGTBI se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste.

El plazo de Seguimiento y Evaluación se realizará tal y como está recogido en las propias medidas, y se utilizarán medios propios para todas ellas, a excepción de los KPI que se entregan de forma anual.

Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

La Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio colectivo será la encargada de velar por el cumplimiento de las medidas aquí establecidas. Si se pusiera de manifiesto la falta de adecuación de lo aquí regulado con los requisitos legales y reglamentarios, las partes se comprometen a revisar estas, en el seno de la referida comisión.

Medidas de acción positiva para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Categoría: Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Objetivo: Crear un contexto favorable a la diversidad, avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Medida: Promover activamente la no discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Responsable: Relaciones Laborales. Plazo: Vigencia del convenio.

Categoría: Acceso al empleo.

Objetivo: Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

1.^a Medida: Formación adecuada a la plantilla en sesgos con formación adecuada a las personas que participan en los procesos de selección.

Responsable: Relaciones Laborales. Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: Número de participantes en cursos de eliminación de sesgos/año.

2.^a Medida: Inclusión en las ofertas de empleo de un párrafo relativo a la no discriminación LGTBI.

Responsable: Selección. Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: Acuerdo de párrafo con la RLPT.

Categoría: Clasificación y promoción profesional.

Objetivo: Erradicar estereotipos en procesos de clasificación, promoción y ascensos.

1.^a Medida: Formación adecuada para erradicar estereotipos.

Responsable: Formación Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: Número de participantes en acciones formativas.

2.^a Medida: Inclusión de un párrafo sobre no discriminación LGTBI en procesos de clasificación, promoción y ascensos.

Responsable: Relaciones Laborales. Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: Acuerdo del párrafo con la RLPT.

Categoría: Formación.

Objetivo: Integrar módulos específicos sobre derechos de personas LGTBI en planes de formación.

Medida: Integración en los planes de formación de módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación en los términos establecidos en el anexo I punto 4 del RD 1026/2024, de 8 de octubre.

Responsable: Formación. Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: Número de participantes en acciones formativas/año.

Categoría: Difusión de Medidas LGTBI.

Objetivo: Difusión de medidas LGTBI del convenio colectivo y su alcance.

1.^a Medida: Sensibilización y creación de un itinerario formativo para toda plantilla sobre medidas y el protocolo LGTBI.

Responsable: Formación. Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: Número de participantes en acciones formativas.

2.^a Medida: Jornadas de prevención del acoso y violencia LGTBI.

Responsable: Formación. Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: Número de participantes en acciones formativas.

Categoría: Licencias retribuidas.

Objetivo: Garantizar acceso a permisos, beneficios sociales y derechos aprobados en convenio sin discriminación para el Colectivo LGTBI.

Medida: Atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizándose el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Responsable: Relaciones Laborales Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: Artículo 16 y 53 CC.

Categoría: Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Objetivo: Integrar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

1.^a Medida: Crear un protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra personas LGTBI.

Responsable: Comisión Negociadora/Comité Intercentros. Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: 100% establecimiento del protocolo.

2.^a Medida: Difundir el protocolo de acoso e incorporarlo en la intranet.

Responsable: Comunicación Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: Publicación del protocolo.

3.^a Medida: Jornadas de prevención del acoso y violencia contra el colectivo LGTBI.

Responsable: Diversidad Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: Número de asistentes a las jornadas.

Categoría: Régimen Disciplinario.

Objetivo: Integrar sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y expresión de género.

Medida: Tipificación de faltas laborales por malos tratos, falta de respeto, acoso laboral, sexual, por razón de sexo, violencia sexual, acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Responsable: Relaciones Laborales. Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: 100% del cumplimiento de la incorporación de este párrafo.

Categoría: Creación de Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos.

Objetivo: Crear entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Medida 1.^a: Establecer acciones en los centros de trabajo donde se fomente la visibilidad de la diversidad.

Medida 2.^a: Sensibilización y creación de un itinerario formativo para toda plantilla sobre medidas y el protocolo LGTBI.

Responsable: Diversidad y Formación. Plazo: Vigencia del convenio.

Indicador: 100% del cumplimiento de la incorporación de este párrafo.

ANEXO V

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

Introducción y declaración de principios

Las partes manifiestan su profundo rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. En cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, asume el compromiso de garantizar un entorno laboral donde se respete la igualdad y la diversidad de todas las personas. No se tolerarán actos de discriminación o acoso por razones de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Todas las personas, independientemente de su identidad sexual o expresión de género, tienen derecho a un trato digno, respetuoso y libre de cualquier tipo de discriminación.

Este protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de discriminación o acoso, garantizando un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se

aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Artículo 2. Definiciones.

Para la correcta aplicación de este protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

1. Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

2. Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

3. Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

4. Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

5. Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

6. Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

7. Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

8. Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

9. Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

10. Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

11. Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

12. Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

13. LGTBIofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

14. Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

15. Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

16. Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

17. Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Artículo 3. *Principios rectores y garantías del procedimiento.*

La Dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento que en los siguientes párrafos se detalla cuando se produzca una denuncia de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI. El procedimiento de actuación interno se regirá por los siguientes principios:

1. Confidencialidad: todas las personas participantes en el proceso tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad de este en todos sus extremos.

2. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.

3. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

4. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas.

5. Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

6. Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso y la violencia contra las personas LGTBI resulten acreditadas.

7. El proceso de actuación interno no excluye ni condiciona las acciones legales que la persona denunciante pudiera ejercer.

8. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto

físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

9. Contradicción, a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

10. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa restituirá sus condiciones anteriores, si así lo solicita.

11. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Artículo 4. *Procedimiento de actuación.*

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar a través del canal ético de Navantia (cuyo acceso se produce a través del periscopio o directamente por la web de Navantia) o bien remitiendo la denuncia por correo electrónico al email canaletico@navantia.es.

A solicitud del informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial con la persona responsable del Sistema interno de información del canal ético dentro del plazo máximo de siete días. Esta comunicación será grabada.

Se acusará recibo conforme a lo establecido el artículo 9.2.c) de la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Si la denuncia fuera de carácter anónimo, se requerirá la aportación de datos o pruebas que aporten una razonable verosimilitud a la misma.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Para el supuesto en el que la denuncia no sea ratificada, se llevarán a cabo diligencias de investigación con la finalidad de determinar si procede adoptar alguna medida que contribuya a prevenir situaciones de acoso.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de una Comisión de Investigación, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado; a cuyo efecto la Comisión podrá acordar la adopción de las medidas que considere necesarias.

La Comisión de Investigación estará compuesta por una persona representante de la Dirección de RRHH, y una persona representante de RLPT, ambas integrantes de la Comisión de Igualdad (central o local).

Cuando se produzcan discrepancias se elevarán a la persona portavoz de la Dirección en la Comisión de Igualdad para su resolución, previa información al portavoz de la representación social.

Cada centro dispondrá de un listado de personas que pueden formar parte de una comisión de investigación. Dichas personas deberán de contar con la formación y capacitación suficiente.

Se informará a la presunta víctima de las personas que van a constituir la Comisión de Investigación.

La persona afectada podrá designar a una persona de confianza que le asista en todas las fases del presente procedimiento. En concreto, la persona de confianza designada podrá acompañar a la víctima y estar presente en la toma de declaración que, en su caso, se le solicite, así como en todas las comunicaciones que la Comisión o la Empresa le dirijan.

La Comisión practicará cuantas diligencias considere conducentes al esclarecimiento de los hechos denunciados. Si las circunstancias del supuesto así lo aconsejan, podrá solicitar asesoramiento externo durante la instrucción.

El proceso deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un plazo máximo de treinta días hábiles.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

Concluida la fase de averiguación de los hechos, la Comisión elaborará un informe de conclusiones del que se dará traslado a la Dirección de la Empresa.

Este Informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, tomará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

ANEXO VI

Protocolo de actuación y medidas de prevención de riesgos específicas frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Artículo 1. Objetivo del protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la representación empresarial y la representación social están de acuerdo en instaurar un protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, cuyo objetivo fundamental es garantizar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras frente a dichas situaciones.

Artículo 2. Protocolo de actuación y medidas a adoptar frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La activación del protocolo de actuación se realizará únicamente si la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate pudiera suponer un riesgo para la seguridad física de las personas trabajadoras. Se tendrán en cuenta las recomendaciones de las instituciones públicas en cada caso.

A estos efectos, la dirección de la Empresa analizará cada situación de forma individualizada y, en caso de que proceda, implementará las medidas de actuación que considere de las relacionadas a continuación, adaptándolas según las necesidades específicas y la gravedad de la situación:

- a) Comunicación de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate a las personas trabajadoras: a estos efectos, los diferentes canales de comunicación que se utilizarán para proporcionar la información correspondiente serán, entre otros, la intranet y el correo electrónico corporativo. Para la efectividad de esta medida se convocará a los comités de emergencias del centro de trabajo afectado donde se definirán las acciones a adoptar.

b) Las personas trabajadoras podrán solicitar el permiso retribuido recogido en el artículo 16.23, del presente convenio colectivo, en relación con «Imposibilidad de acceder al centro de trabajo».

c) Sin perjuicio de lo descrito en el anterior punto, se dotará de flexibilidad en las tareas laborales, permitiendo a las personas trabajadoras ajustar sus tareas y responsabilidades según las necesidades y limitaciones de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.

d) A través del Service Desk de Operaciones-Recursos Humanos, las personas trabajadoras afectadas podrán reportar su situación e incidencias personales para ser conocidas y, en su caso, poder ser valoradas por la Empresa.

e) Priorización del teletrabajo para las personas trabajadoras afectadas directamente por la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.

f) Provisión de equipos de protección individual y/o colectiva a las personas trabajadoras.

g) Cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación.

Todas estas medidas se adoptarán con carácter excepcional, por el tiempo que dure la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate y en el territorio en el que aquellas situaciones se hayan producido, sin perjuicio de aquellas otras medidas que puedan ser determinadas por las administraciones u organismos competentes.

La desactivación de dichas medidas será progresiva a la reversión de la causa que las haya generado.

Se informará por parte de la Empresa a la representación legal de las personas trabajadoras, a través de los Comités de Emergencia de cada centro, de la activación del protocolo y de las medidas de actuación previstas con motivo del acaecimiento de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.

El presente protocolo será objeto de desarrollo a través de los acuerdos que se puedan alcanzar por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral para asegurar la implementación de estas medidas de prevención específicas para este tipo situaciones de forma homogénea en todos los centros de trabajo de Navantia.