



ACUERDOS DEL COMITÉ INTERCENTROS 25/05/2022

Os comunicamos los últimos acuerdos del Comité Intercentros fruto de las últimas reuniones mantenidas:

1. Ejecución del encuadramiento salarial de los grupos profesionales 1 y 2 correspondiente al año 2021.

Ambas partes acuerdan validar el acta presentada por la empresa en la reunión del comité intercentros del día 11 de noviembre de 2021, con las modificaciones acordadas en la presente reunión y recogidas en el acta firmada a estos efectos con fecha de 25 de mayo de 2022.

2. Actualización de la DPO con la subida salarial derivada del Encuadramiento para el colectivo GP1 y GP2 de los años 2018 a 2021

Al personal afectado por este proceso de encuadramiento le será actualizada su retribución variable por objetivos (RVPO) correspondiente en función de su nivel de clasificación profesional (hasta 10 puntos para GP2 y 15 puntos para GP1), con las siguientes fechas de efectos retroactivos:

- Promociones años 2018 y 2019: efectos retroactivos 01/06/2019
- Promociones año 2020: efectos retroactivos 01/01/2020
- Promociones año 2021: efectos retroactivos 01/01/2021

3. Plan de conversión de contratos temporales en indefinidos.

Ambas partes acuerdan llevar a cabo un plan para la conversión en indefinidas de las contrataciones temporales realizadas en los años 2020 y 2021 en los siguientes términos:

- Los contratos temporales realizados en el año 2020 pasarán a ser indefinidos el 1 de julio de 2022.

- Los contratos temporales realizados en el año 2021 y los realizados antes del 31 de marzo del 2022 pasarán a ser indefinidos el 1 de octubre de 2022.

Todas las contrataciones temporales de personal junior realizadas a partir del 1 de abril de 2022 al amparo del I plan de Empleo de Navantia pasarán a ser indefinidas a los 6 meses de su formalización de acuerdo con los modelos contractuales en la legislación vigente.

En cualquier caso, para la conversión de los contratos temporales en indefinidos será necesaria la obtención del correspondiente informe de evaluación favorable por parte del responsable de la persona afectada por el presente proceso de estabilización de empleo. En caso desfavorable será necesaria la comunicación y consulta previa a la RLT.

Modalidades de contratación a utilizar para formalizar las incorporaciones del Plan de Empleo 2019-2022 tras entrada en vigor de la nueva regulación en materia de contratación temporal introducida por el RD-Ley 32/2021.

Se informa por la Dirección que, tras la entrada en vigor de la reforma laboral, con carácter general, las nuevas contrataciones que se realicen al amparo del plan de empleo en curso serán realizadas a través de las siguientes modalidades contractuales:

- Las contrataciones de personal junior serán realizadas principalmente a través del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional regulado en el art. 11 del E.T. cuya duración máxima será de 6 meses.
- Para aquellos casos que no sea posible la aplicación del contrato de formación se utilizarán formulas contractuales de temporalidad máxima de 6 meses.
- Todas las contrataciones del personal junior del Plan de Empleo tendrán vocación de indefinidas.
- Las contrataciones de personal senior seguirán realizándose como hasta la fecha a través de contratos indefinidos.

4. Reconocimiento de antigüedad del personal procedente de ETT

La Dirección de la Empresa se compromete a reconocer como fecha de antigüedad en Navantia la del primer contrato de puesta a disposición firmado con la Empresa Temporal de Empleo de aquellas personas que hayan

prestado sus servicios sin solución de continuidad y en el mismo puesto a favor de Navantia.

La antigüedad reconocida a este colectivo será tenida en cuenta a efectos de cálculo de:

- Indemnización por despido
- Plus de antigüedad (GP3-GP4)

- Y a efectos clasificatorios, para el paso de nivel de ingreso de E-10 a E-9 y D-4 a D-3, a aquellas personas que hayan prestado sus servicios sin solución de continuidad y en el mismo puesto a favor de Navantia.

Documentación a aportar por los trabajadores afectados para acreditar su vinculación con Navantia:

Cuando se acredite que el período transcurrido entre la baja de ETT y el alta en Navantia, S.A. no supere los 30 días se reconocerá la antigüedad, sumando el tiempo trabajado en Navantia al tiempo trabajado en la ETT. Para ello, se solicitará a la persona trabajadora:

- Los contratos temporales celebrados con la ETT.
- Vida laboral

5. Criterios para el cálculo de la cláusula de fidelización/productividad establecida en el art. 35 del I Convenio Colectivo Intercentros de Navantia

La cantidad teórica devengada en concepto de cláusula de fidelización, por el personal afectado por el Convenio Colectivo, en caso de que se produzca una mejora de los resultados de la compañía sobre el año anterior, será calculada en base a los siguientes conceptos retributivos:

- En el caso del 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) 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 TxT. Estos criterios de cálculo se aplicarán a partir del 1 de enero de 2022.

6. Plus de Distancia: Sentencia conflicto colectivo

Se informa por la Dirección que le ha sido notificada la sentencia dictada por la Audiencia Nacional resolviendo la demanda de conflicto colectivo presentada por la RLT en reclamación del plus de distancia recogido en el art. 33.2 del Convenio.

A la vista del fallo de la sentencia en la que se reconoce el derecho a percibir el plus de distancia a las nuevas incorporaciones producidas en los centros de trabajo procedentes de la E. N. Bazán, se anuncia por la Empresa que no va a recurrir la sentencia y que procederá a su cumplimiento en los términos establecidos en el fallo de la sentencia y en el artículo 42 del XXI Convenio Colectivo de la E.N. Bazán, con efectos retroactivos de un año desde la fecha de presentación de la demanda ante el SIMA en el mes de febrero de 2022.

¡Seguimos trabajando!