

Ante a situación dos novos ingresos en Navantia



O que está a pasar cos novos ingresos non hai por onde collelo. As eivas son de todo tipo, dende cuestións de fondo até detalles. As principais son estas:

Tódolos contratos serán eventuais. Titulados universitarios: As probas son totalmente subxectivas (dinámica de grupo e entrevista persoal). Non hai ningunha proba obxectiva. **Operarios e empregados:** Os acordos da Comisión central de Emprego recollen (acta do 30 de abril, páx. 3) que poderán presentarse titulados de FP ou persoas con experiencia profesional. Os acordos de Ferrol violan isto e esixen titulación e experiencia. Se a isto lle sumamos que para a maioría das prazas se veta a quen teña máis de 3 anos de experiencia, está claro que se quixeron limitar severamente as posibilidades dos traballadores da Industria Auxiliar. **Nivel de exclusión intolerable:** Tanto polo recollido no punto anterior como polos problemas da aplicación informática (que permitía inscribirse en varias especialidades) e por non haber período de subsanación de erros. **Unilateralidade e ocultismo por parte de Navantia:** Negativa inicial a publicar as listas de non admitidos en operarios e empregados júnior; posteriormente, información abstracta sobre o motivo da non admisión. Esixencia dunha cláusula de confidencialidade como condición para entregarlle ó comité as listas cos nomes e apelidos completos (Cartagena públicaas en Internet). Negativa a comunicar os criterios de análise das reclamacións presentadas. Negativa a publicar as listas das prazas de universitarios júnior e, por tanto, inexistencia de período de reclamacións. A **CGT** denunciou á empresa pola cláusula de confidencialidade. Estudados os outros aspectos pola nosa asesoría xurídica, opina que só caben recursos individuais das persoas afectadas. **Subcontratación do proceso:** Ademais do feito en si, a empresa elixida ten serios problemas para realizar o seu labor. **Navantia pretende que sirva o chamado meeting day da primavera.**

Por se todo isto non fose dabondo, hai que sumar outras dúas cousas:

- a) Os comités das factorías non pintan nada nas chamadas **prazas corporativas**.
- b) Está habendo **contratacións a dedo**, tanto TS (cousa, por desgraza, habitual) como non TS, o que representa un grave retroceso na limpeza das contratacións. O artigo 27 do convenio di: "Na Comisión Central de Emprego desenvolverase un Plan de Emprego no que se definirán os criterios de incorporación e modalidades de contratación das entradas que se produzan en plantilla durante a vixencia do presente convenio". Por tanto, **OS CONTRATOS A DEDO VIOLAN O CONVENIO** porque non cumpren os criterios establecidos. Se CCOO quere demostrar que as críticas lanzadas o 13 de xaneiro contra a empresa por estas contratacións son honestas, e non unha operación cosmética (os contratados a dedo xa estaban dentro) para rebaixar o gran malestar dos seus afiliados, debería apoiar que se tomen medidas legais contra a violación do convenio.

Para a **CGT**, as bases das convocatorias deben ser outras:

- Convocatoria pública de tódalas prazas; o comité de empresa debe impugnar xudicialmente os ingresos que non cumpran este requisito e esixir ó novo goberno que lles poña fin e sume esas prazas ás convocatorias regradas. Contratos fixos, como CCOO e UGT dixeron que serían cando pediron o si ó convenio.- Probas obxectivas en tódotos casos. Non á entrevista persoal, vía para os enchufes.- Posibilidade de optar ás prazas por titulación ou experiencia profesional. Simplificación do proceso eliminando o límite máximo de 3 anos de experiencia, que ademais é de dubidosa legalidade, por discriminatorio. A **CGT**

non tiña aínda asesoría xurídica en Ferrotterra cando a empresa e o anterior comité asinaron a convocatoria de 2019, pero xa anunciamos que impugnaremos xudicialmente calquera nova convocatoria que conteña esta limitación (e non impugnamos a de 2019 porque a nosa asesoría opina que a estas alturas xa non podemos).- Axilización do proceso pedindo, como ocorre nalgúns oposicións, a demostración do cumprimento dos requisitos só ás persoas que aproben o primeiro exame; en caso de que algunha non os cumprise, quedaría excluída e correría a lista. Aínda que isto provocase un aumento do número de persoas que se examinan, sería preferible ó enguedello e o atasco que estamos a ver.- Convocatoria de prazas por proteseións, non por ese invento da "especialidade".- Publicación de listas de admitidos e non admitidos, e período de subsanación de erros en tódolos casos.- Artellar medidas para que se coñeza de inmediato se unha solicitude está ben cumprimentada, ben sexa por poder entregarse en persoa ou porque a aplicación informática funcione. É inaceptable que 942 persoas tosen excluídas por taita de documentación e que ademais tarden case tres meses en enterarse, non se lles diga que documentos lles faltan e non teñan posibilidade de aportalos.- Realización do proceso por persoal de Navantia. Participación sindical.

Dada a situación dos novos ingresos, caben dúas opcións: 1) parchear e seguir; ou 2) reiniciar o proceso. Para a **CGT, o cúmulo de defectos e/ou irregularidades desta convocatoria é inaceptable, razón pola que debe REINICIARSE SOBRE UNHAS NOVAS BASES QUE GARANTAN A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, A OBIECTIVIDADE E A TRANSPARENCIA.** Ademais, esas novas bases deben recoller tódolos aspectos porque se estamos neste punto tamén é por asinar deixando cousas sen definir. En calquera caso, **A PRINCIPAL RESPONSABILIDADE É DA DIRECCIÓN DE NAVANTIA, POLO QUE DEBEN RODAR AS CABEZAS DOS QUE ESTÁN A ARGALLAR ESTA DESFEITA.**

E non esquezamos que **O QUE SE NEGOCIA NAS CINCO COMISIÓNS SON MATERIAS DE CONVENIO E, POR TANTO, O COMITÉ ESTÁ OBRIGADO TANTO A INFORMAR ÓS TRABALLADORES SOBRE AS NEGOCIACIÓNS COMO A SOMETER A UNHA ASEMBLEA XERAL A DECISIÓNS DE ASINAR OU NON.**

Sección Sindical Unitaria da CGT en Navantia-Ferrol