

Comunicado de CGT Navantia Ferrol: Peor có IV Convenio



O que o comité dixo no seu día respecto á negociación do convenio, e a asemblea xeral así o aprobou, é moi claro: **UN CONVENIO DE TRANSICIÓN PARA NEGOCIARÁ A RECUPERACIÓN DO PODER ADQUISITIVO E OS ASCENSOS, REGULAR O INTERCENTROS, INCLUIR ARTIGOS XA ACORDADOS E METER ÓS TÉCNICOS SUPERIORES. MÁIS NADA.**

A REALIDADE É MOI DISTINTA: POLA VÍA DOS FEITOS CON SUMADOS, SEN CONSULTAR NIN INFORMAR ÓS TRABALLADORES, A BUROCRACIA SINDICAL ESTÁ REVISANDO ABSOLUTAMENTE TODO O ARTICULADO DO CONVENIO, CO OBXECTIVO DE SACAR ADIANTE AGORA O QUE NON CONSIGUEU SACAR ADIANTE NO IV CONVENIO.

Pero non se trata só de que desaparecen as asimilacións ou de que hai recortes en moitos outros conceptos (ascensos, incapacidade temporal, complemento de xubilación, axudas por familiares con discapacidade...). O máis grave é que este convenio, chamado cinicamente "convenio único", en realidade fragmentaría ós traballadores porque establece diferentes condicións laborais na plantilla de Navantia, e non só entre os que xa estamos dentro e os futuros ingresos (que terían peores condicións laborais), senón tamén dentro da actual plantilla porque na práctica se plantea a saída do convenio dos titulados medios e os axudantes de enxeñeiro, posto que non lles serían de aplicación toda unha serie de artigos. Isto equivale a dinamitar as futuras negociacións colectivas porque lle permitiría á empresa xogar cos intereses dos distintos colectivos.

OS TRABALLADORES TEMOS ENFRONTE UN CONSENSO ENTRE EMPRESA E BUROCRACIA SINDICAL PARA ELIMINAR OU RECORTAR OS ACTUAIS DEREITOS COLECTIVOS DO CONVENIO. Cando non quede máis remedio por lei ou para que a xente non se rebote, algúns dereitos colectivos se transformarán en dereitos individuais para os que xa estamos en plantilla.

A estratexia para evitar que esta vez a xogada lles saia mal, como lles pasou no IV Convenio, é moi descarada:

- Ligar o convenio coas prexubilacións, para así dividir ós traballadores, posto que unha parte terá un interese persoal (saír da empresa) que non ten nada que ver co convenio. Por certo, moito crear expectativas xogando con idades e anos, pero das condicións da prexubilación aínda non dixeron nada de forma oficial.

Enmascarar os recortes, a fin de que entre os prexubilables non xurdan dúbidas polas consecuencias do convenio para os compañeiros que seguirán traballando. Esta é a función das mesas de negociación que se constituirían trala sinatura do convenio, que negociarían cousas tan importantes como ¡a estrutura salarial ou a clasificación profesional! **O CONVENIO NON PODE SEGUIR**

NEGOCIÁNDOSE UNHA VEZ ASINADO PORQUE OS TRABALLADORES NON PODEMOS CONFIAR NUN COMITÉ QUE NON SÓ OCULTA A INFORMACIÓN, SENÓN QUE SE NEGA A DALA CANDO SE LLE PIDE.

- Ofrecer algún diñeiro inmediato (incrementos salariais e prazas de ascenso) ós que se quedan, a fin de que unha parte deles só pense no curto prazo e apoie asinatura. Pero pensar no curto prazo sempre é un erro, como reflicte o coñecido dito de "Pan para hoxe e fame para mañá".

Levar a decisión ás portas dunhas vacacións, para xustificar facer as cousas ás carreiras.

Votar o convenio en urna, a pesar de que a postura de CCOO sempre foi votar a man alzada na asemblea xeral. De feito, UGT propuxo votar en urna no IV Convenio e CCOO rexeitouno. Desta volta asume as teses da UGT.

En tódalas fases da negociación, manter ós traballadores o máis desinformados posible porque, como é ben sabido, a información é poder. PRETENDEN CONVERTER ÓS TRABALLADORES EN MONICREQUES DUNS APARATOS SINDICAIS QUE TEÑEN OS SEUS PROPIOS INTERESES E QUE UTILIZAN OS DEREITOS DOS TRABALLADORES COMO MOEDA DE CAMBIO NOS SEUS PASTELEOS COAS EMPRESAS, A PATRONAL E O GOBERNO. Pero o comité de empresa representa ó conxunto dos traballadores, e a súa obriga é dar ó conxunto dos traballadores toda a información en tempo e forma. E se non o fai, non está actuando como representante dos traballadores.

En poucas palabras: UTILIZANDO O CAMELO DA PREXUBILACIÓN, A BUROCRACIA SINDICAL CHANTAXEA ÓS PREXUBILABLES PARA QUE, A CAMBIO DA SÚA SAÍDA ANTICIPADA, SE CARGUEN O CONVENIO DA BAZÁN, PARA QUE ACEPTEN AGORA PARA OS DEMAIS OS RECORTES QUE NON ACEPTARON NO IV CONVENIO.

¿É LÓXICO QUE DECIDAN ESTE CONVENIO TRABALLADORES QUE NON O VAN SUFRIR E QUE, POLA CONTRA, UNHA PARTE DOS QUE SI O SUFRIRÁN (os futuros ingresos) NON Poidan opinar? Non o é porque AS PREXUBILACIÓNS NON FORMAN PARTE DO CONVENIO, SENÓN DO PLAN, como demostra que os sindicatos pidan que cheguen até 2022, cando o convenio remata en 2021.

A NEGOCIACIÓN CONXUNTA DESTE CONVENIO E DO PLAN NUNCA FOI APROBADA POLOS TRABALLADORES. POLO TANTO, HAI QUE:

1) SEPARAR PLAN (OU SEXA, PREXUBILACIÓNS) E CONVENIO, COMO HISTORICAMENTE DEFENDEU SEMPRE O MOVEMENTO SINDICAL.

Â

2) NEGOCIAR UN CONVENIO DE TRANSICIÓN QUE SIGA REMITÍNDOSE Ó XXI CONVENIO DA BAZÁN PARA TODO O QUE NON ESTEA RECOLLIDO NEL. E QUE DURANTE A VIXENCIA DESE CONVENIO TRANSITORIO SE VAIAN ESTUDANDO CON TEMPO E INFORMACIÓN ÓS TRABALLADORES OS TEMAS A DEFINIR NA SEGUINTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

HAI MOITO EN XOGO. CHAMAMOS A TÓDOLOS TRABALLADORES A PENSAR POR SI MESMOS E CHEGAR ÁS SÚAS PROPIAS CONCLUSIÓN. O PEOR ERRO QUE SE PODE COMETER AGORA MESMO É FIARSE DUN COMITÉ DE EMPRESA QUE ESTÁ DEMOSTRANDO COA SÚA ACTUACIÓN QUE NON DEFENDE OS INTERESES DE CLASE DOS TRABALLADORES.

Sección Sindical Unitaria en Navantia-Ferrol