

O esperpento dos novos ingresos en Navantia



A **CGT** non participou na negociación dos novos ingresos. Pero onte fomos invitados á xuntanza da permanente do comité na que se decidiu plantearlle á empresa que deixase en suspenso a convocatoria das prazas de profesionais junior para introducir algúns cambios no acordo xa asinado, a fin de ampliar o abano de titulacións afíns que permiten presentarse. A **CGT** estivo de acordo coa proposta, pero tamén dixemos que para nós había moitas máis cousas que deberían cambiar:

- No baremo de operarios e empregados hai puntuacións diferentes polo mesmo concepto, o que para nós non está xustificado. Mentres que a FP Dual en empresas do sector naval son 10 puntos no grupo A (especialidades 1 a 7), nos grupos B e C (especialidades 8 e 9) son só 8. Mentres que no grupo A se obteñen puntos por un curso de formación específica dun mínimo de 20 horas, nos grupos B e C se esixen 60 horas. Hai circunstancias similares respecto á formación transversal e o inglés. O lóxico é que o mesmo puntúe o mesmo en tódolos casos.- Mentres que nas bases das prazas de operarios e empregados di que o límite de 3 anos de experiencia se refire a profesións asociadas á especialidade á que se opte, nas bases das prazas de técnicos superiores fálanse de experiencia laboral a secas. Se nos atemos á literalidade do asinado, isto significa que un estudante que se vira obrigado a traballar para poder pagarse os seus estudos universitarios non podería presentarse, mentres que un estudante dunha familia desafoxada economicamente, si.- É contradictorio que nas prazas de operarios e empregados só se poida optar a unha especialidade, pero que nada impida que alguén que opte a unha praza universitaria opte tamén, co seu título de Bacharelato, a unha praza da especialidade 8 de operarios e empregados.

Pero o verdadeiramente relevante do acordo asinado é que **contén aspectos moi cuestionables dende unha óptica sindical de clase:**

Todos sabemos que, cando o pasado decembro nos vendían as bondades do plan- convenio, un dos argumentos de máis peso foi que suporía a cobertura do 75% das prexubilacións con contratos fixos. Pero **os contratos van ser eventuais**. Isto, ademais de supoñer un engano, plantea unha gran pregunta: ¿está garantido que tódalas persoas que obteñan praza acabarán con contrato fixo? ¿Ou cabe a posibilidade de que algunha acabe despedida e se contrate a outra, o que significaría implantar entre a plantilla de Navantia unha precariedade até agora descoñecida? Esta non é unha cuestión menor. Os sindicatos asinantes deberían aclarar este punto. Os acordos da Comisión central de Emprego recollían (acta do 30 de abril, páx. 3) que para as prazas de operarios e empregados poderían presentarse titulados de FP **ou** persoas con experiencia profesional. Os acordos de Ferrol violan isto, posto que esixen titulación e experiencia, impedindo así que traballadores que están exercendo unha profesión, pero que non teñen esa titulación, opten ás prazas. Por se isto fose pouco, a experiencia dos candidatos/as non pode ser superior ós tres anos, o cal é unha barbaridade. Estas medidas están destinadas descaradamente a impedir que os compañeiros da industria auxiliar poidan na práctica optar ás prazas. A razón desta discriminación é que a dirección de Navantia aposta por un modelo de empresa no que a produción está subcontratada. Os

profesionais da IA deben seguir nas súas compañías porque aí é onde teñen que estar para xerar maiores beneficios para os intereses privados, que é do que se trata. Por tanto, estes criterios para presentarse ás prazas son un aval sindical a este modelo de empresa e ás relacións laborais que conleva na industria auxiliar: precariedade, abusos empresariais, explotación dos traballadores. Os acordos de Ferrol tamén incumpren o contido da acta do 30 de abril no tocante á proba psicotécnica. Mentres a acta di expresamente (páx. 2) que "a proba psicotécnica non terá carácter excluínnte", os acordos de Ferrol establecen que tódalas probas serán eliminatorias. A gravidade disto é que introduce un elemento de subxectividade totalmente inaceptable, similar á entrevista persoal dos técnicos superiores. Se Navantia paga ó "experto externo" encargado dos psicotécnicos, este fará o que Navantia lle diga. ¿Que perfil vai buscar ese "experto"? Moito nos tememos que un perfil de traballador submisos e resignados ante a precariedade e o empeoramento das condicións laborais, que é o que quere a dirección. Non nos vale que a empresa se comprometa a non aplicalo agás casos moi excepcionais, como se nos argumentou na reunión. **O que conta é o que está escrito.** Ademais, ¿como para fiarnos deste xefe de Persoal despois do intento de fraude que montou co "voto delegado" nas eleccións sindicais!- O proceso para os técnicos superiores é particularmente escandaloso: unha proba de dinámica de grupo e unha entrevista persoal, nin unha soa proba obxectiva. Totalmente inaceptable. Parece que o comité saínnte esqueceu o seu compromiso de demandar que tódalas contratacións de Navantia se fagan seguindo os mesmos criterios que rexen para o acceso ao emprego público (comunicado de 1/3/2018). Ademais, a pesar de que os actuais titulados medios da factoría pertencen ó grupo profesional 3, os de novo ingreso serán encadrados nos grupos 1 e 2, que gozan de menos dereitos porque os traballadores destes grupos están excluídos de toda unha serie de artigos do convenio. No canto de favorecer que toda a plantilla goce dos máximos dereitos, este acordo propicia o contrario.

¿Como

se chegou a esta situación tan esperpéntica? Polo deterioro sindical que vivimos, que no terreo das negociacións se expresa como escurantismo. Negóciase en secreto, sen informar ós traballadores nin escoitalos, algo particularmente importante en temas como este para poder ter un coñecemento máis profundo e exacto da realidade. E cando os acordos asinados transcenden (porque o comité tampouco os distribúe, como é a súa obriga) e choven as queixas porque hai circunstancias non contempladas, entón a ver se a empresa ten a ben aceptar cambiar o xa asinado. Ás veces pode que á empresa lle conveña que cambie, como vimos no convenio: entre o 4 de decembro (día do preacordo) e o 17 (véspera do referendo) houbo catro textos distintos, produto do enorme malestar que se expresaba nas asembleas de tallo, que provocou modificacións co obxectivo de evitar a repetición dun IV Convenio. Ás veces pode que á empresa non lle importe que cambie (aínda que, por suposto, cobrará ese favor no futuro). Pero se un día a empresa se nega a aceptar cambios nunha acta xa asinada, ¿que?

UNHA ACTA ASINADA É UNHA COUSA MOI SERIA. O MELLOR É NEGOCIAR CON LUZ E TAQUÍGRAFOS, CONTANDO COS TRABALLADORES, PARA ASÍ PODER DETECTAR O QUE HAXA QUE MELLORAR ANTES DE ASINAR NADA.

Sección Sindical Unitaria de CGT en Navantia-Ferrol