



# Análisis del convenio - Articulado

Ayer analizamos el marco general del convenio único. Además de lo dicho, añadimos que desaparecen el derecho del cónyuge o hijo/a de un compañero muerto en accidente laboral a ingresar en la empresa y el artículo sobre *Acoso sexual y violencia de género* del III Convenio. Hoy analizamos el contenido de los principales artículos, análisis que incluirá comentarios sobre el cuadro comparativo con el convenio actual (XXI Bazán-III Navantia) que CCOO envió ayer a sus afiliados (lleno de incorrecciones, en nuestra opinión). Estos dos análisis (marco general y articulado) son complementarias y componen un todo.

**Art. 5 COMISIÓN PARITARIA INTERPRETACIÓN CONVENIO:** Según CCOO está igual que el XXI-III, pero desaparece que los conflictos que afecten a una sola factoría se resolverán entre la empresa y su comité, y se añade que las decisiones de esta comisión “producirán los mismos efectos que un convenio”.

**Art. 9 GRUPOS FUNCIONALES:** Aquí hay mucha confusión. El nuevo grupo funcional de Técnicos Titulados tiene 4 niveles, cuando ahora los titulados medios y ayudantes de ingeniero tienen 6. ¿Dónde quedarán clasificados los de los dos niveles superiores? ¿Qué ocurrirá cuando alguien del nivel E1 ascienda? ¿Pasará al grupo profesional 2, cuyos derechos capa este convenio? ¿Qué va a salir de la comisión de marras? Es inaceptable pretender que se firme el convenio cuando aspectos decisivos no sólo no están definidos, sino que se dejan en manos de una comisión que a saber qué decide.

**Art. 11 MULTIFUNCIONALIDAD:** Los grupos profesionales 3 y 4 tendrán que hacer todas las tareas de este encuadramiento, con la sola limitación de la formación.

**Art. 12 MOVILIDAD FUNCIONAL:** Según CCOO está igual que el XXI, pero hay dos diferencias importantes: 1) El cambio de grupo funcional podría significar acabar en el de Técnicos Superiores (que sólo está en el convenio a medias). 2) En el XXI-III la compensación económica era *neto*; ahora es *bruto*.

**Art. 13 PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DISTINTOS CENTROS DE TRABAJO:** Obligatorio dentro de la misma zona geográfica.

**Art. 14 JORNADA DE TRABAJO:** Según CCOO está igual que el XXI, pero se añadió lo siguiente: “La jornada efectiva de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”.

**Art. 21 TIEMPO POR TIEMPO:** Se limita el disfrute del mismo.

**Art. 22 PROLONGACIÓN DE JORNADA:** Las extras estructurales incluyen también “los trabajos a realizar en el mes anterior para asegurar el cumplimiento de las entregas en las fechas comprometidas con los clientes”. ¿Haremos un paro por la mañana para presionar con una entrega y será obligatorio velar por la tarde para asegurarla?

**Art. 24 CONTROL DE PRESENCIA:** Según CCOO está igual que el XXI, pero se añade un párrafo: “la Empresa dispondrá los medios que estime adecuados para el control de presencia, en función de la naturaleza de las instalaciones y puestos de trabajo, informando al Comité de Empresa de las medidas adoptadas”. Esto reabre la puerta al reloj único de fichar. De hecho, el añadido **ESTÁ COPIADO DEL IV CONVENIO**.

**Art. 25 DISPONIBILIDAD ESPECIAL y 26 POLIVALENCIA:** Según CCOO están igual que el XXI, pero no es así porque ahora estos artículos ya no afectan a todos (quedan excluidos los nuevos ingresos y los TS).

**Art. 27 CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE NUEVO INGRESO:** Este artículo dice una cosa muy extraña: “Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo profesional, tendrá preferencia para ocupar las vacantes en igualdad de circunstancias”. ¿Qué quiere decir esto? ¿Que si un operario tiene un título de grado medio tiene que examinarse también y que, a igualdad de notas, tendría preferencia?

**Art. 28 ASCENSOS:** Desaparecen los artículos *Asimilaciones, Sistemas de promoción y Turnos de ascenso*. Los nuevos criterios serán distintos según el grupo profesional. Para el 3 y 4 “incluirá, entre otros a definir, el criterio de 8 años de antigüedad en el nivel como factor prioritario”. Los defensores del convenio están vendiendo que garantiza un ascenso cada 8 años, pero el texto no dice eso. Las asimilaciones son cada 8 años, lo cual representa el 12,5% de la plantilla anualmente, a lo que se suman los ascensos, que representan otro 5-10%. Además, el XXI Convenio dice que el personal con limitaciones puede ascender por antigüedad “sin ocupar plaza en su gremio”, coetilla que ahora desaparece. **Frente a todo esto, el convenio único sólo garantiza el 10%. Y establece un límite presupuestario: 0,7% sobre las**

**retribuciones.** Pregunta: ¿Qué ocurrirá si el 10% de ascensos implica más del 0,7% de las retribuciones? ¿Se cumplirá el 10 (y se superará el 0,7) o se cumplirá el 0,7 (y se bajará del 10)? Todos sabemos que lo segundo. Claro que también hay una manera de cumplir ambos criterios: disminuir la cuantía económica de los ascensos. ¡Como para darle un cheque en blanco a la comisión! Con las cosas de comer no se juega.

**Art. 29 FORMACIÓN:** La que se considere orientada a la capacitación o adaptación al puesto de trabajo será obligatoria.

**Art. 34 INCREMENTO SALARIAL:** 1) Rechazamos frontalmente ligarlo a los Presupuestos Generales del Estado porque esto podría suponer en el futuro un recorte de salarios por la misma vía. 2) Está muy lejos de la recuperación del poder adquisitivo perdido desde 2010.

**Art. 35 CLÁUSULA FIDELIZACIÓN/PRODUCTIVIDAD:** 1) No es verdad que suponga la misma cantidad para todo el mundo porque la cantidad aportada dependerá de las retribuciones de cada trabajador. 2) ¿Qué pasa con el dinero de un trabajador que cause baja en la empresa antes de los 60 años o de acumular 20 años de antigüedad? ¿Adónde va?

**Art. 37 COMPLEMENTO BAJA IT:** Según CCOO está igual que el XXI, pero no es así por tres razones: 1) El XXI Convenio no distinguía entre enfermedad común y enfermedad profesional. 2) El XXI Convenio enumeraba los conceptos incluidos en el complemento, mientras que ahora se habla de “salario fijo”. 3) Este convenio dice que en caso de “incapacidad derivada de contingencias profesionales se incluirá también en el importe del complemento el plus de turno y de trabajos especiales”, lo cual quiere decir que en caso de IT por enfermedad común no se incluirán, cuando en el XXI se incluyen los trabajos especiales.

**Art. 41 CONCEPTOS SOCIALES:** Según CCOO está igual que el XXI, pero esto sólo es verdad momentáneamente porque dice que una de las comisiones “estudiará las medidas a tomar para no generar derechos en materia de beneficios sociales para el personal que cause baja definitiva en la empresa”. Y si los futuros jubilados (o los prejubilados con un ERE de extinción) van a perder, por ejemplo, el cartucho de Navidad, ¿qué pueden esperar los que ya son pensionistas de esa comisión? Es fácil de imaginar.

**Art. 42 REGULACIÓN DE LA PRÁCTICA SINDICAL EN LA EMPRESA:** Según CCOO está igual que el XXI, pero no es así porque desaparece que el comité de empresa es el *único* órgano de representación unitario de todos los trabajadores. También desaparece que es el único capacitado para la denuncia e iniciación de la negociación colectiva, sin que esta competencia se traslade al Intercentros. La cosa está muy clara: la burocracia sindical se quiere cargar los comités y utiliza la representatividad otorgada por los trabajadores para minarlos desde dentro.

**Art. 54 SUBCONTRATACIÓN:** Dice CCOO que se redactó “teniendo en cuenta el convenio provincial”. Será por eso que desaparece esto que dice el XXI Convenio: “Las empresas subcontratistas que vayan a realizar su actividad dentro del recinto (...) deberán estar al corriente del pago de los salarios de los trabajadores, así como de sus obligaciones con la Seguridad Social y la Hacienda Pública, velando la Dirección y el Comité de Empresa por su cumplimiento”. Pero no hay que preocuparse porque la comisión esa que lleva veinte años ordenando la industria auxiliar va a seguir ordenándola (por los siglos de los siglos, amén).

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA – COMISIONES:** Si en la más importante (Política salarial y promoción profesional) hay desacuerdos, se resolverán en la Comisión Mixta Paritaria, cuyas decisiones tienen valor de convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA – COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN:** Rechazamos que desaparezca para los nuevos ingresos, su capitalización y unas esperanzas de vida que son una estafa. Pero además, dice que se mantendrá este derecho a percibir un capital al acceder a la jubilación definitiva ordinaria, “siempre que [el trabajador] tenga contrato en vigor en la empresa al momento del hecho causante”. Los defensores de este convenio dicen que las condiciones de la prejubilación serán las mismas que en 2005. En 2005 se aplicó un ERE extintivo, o sea, se rescindieron los contratos. Pero si esto es así ahora, al llegar a la jubilación no se tendría un contrato en vigor con Navantia. Esto requiere una aclaración.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA – PERÍODOS DE FORMACIÓN Y ADAPTACIÓN:** Los salarios son muy bajos y la permanencia, excesiva. ¿Un trabajador que ingrese necesita cuatro años para adaptarse?

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA:** Rechazamos el teletrabajo.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA:** Deja sin efecto todo lo que no sea el convenio único (anteriores pactos, acuerdos, convenios), cuando todos sabemos que hay muchas cosas en actas complementarias (aunque no sepamos muy bien cuáles son, dado que el comité nos las oculta).