



A FOLLA DA CGT

Núm. 4, 19 nadal 2019

Novos ingresos: Polo dereito a emendar erros

CGT

Despois de dous meses e medio, o venres pasado publicáronse as listas provisórias das prazas de operarios e empregados junior. Os principais datos son estes:

TOTAL persoas SOLICITANTES	2.117	
Excluídas por varias inscricións	283	
Excluídas por falta de documentación	942	
Excluídas por exceso de experiencia	177	
TOTAL persoas EXCLUÍDAS	1.402	66,2%
TOTAL persoas APTAS	715	33,8%

Como se ve, en principio só 1 de cada 3 inscritos poderán presentarse ó primeiro exame. Este dato é unha barbaridade. Pero ademais é unha media. Por especialidade, hai diferenzas abismais: en Mecatrónica os aptos representan un **41,1%** das solicitudes, mentres que en Automática e robótica só representan un **9,7%**, ou sexa, máis do **90%** das solicitudes quedan fóra.

O mesmo pode dicirse da ratio de aptos por praza, que oscila dos **3,8** de Deseño en Fabricación Mecánica ós **33** de Laboratorio.

Isto podería mellorar sensiblemente se o período de reclamacións fose tamén un período de subsanación de erros. Pero isto non foi aceptado nin pola empresa nin por **CCOO** e **MAS**, cuns argumentos máis propios dos valores capitalistas ca do sindicalismo de clase (a xente xa sabían cales eran os requisitos, que o fixeran ben...).

Especialmente incoherente foi o argumento de CCOO de que a posibilidade de emendar erros non existe en ningures; cando a **CGT** lembramos que a convocatoria de becas recolle un período para aportar documentación pendente unha vez rematado o prazo de solicitude, entón recurriron ó "argumento" de quen non ten argumentos: "iso é distinto".

Noutras palabras, o período de reclamacións só é por se a empresa cometeu algún erro á hora de elaborar as listas.

Ou sexa, **algúns sindicatos recoñécenlle á empresa o dereito a corrixir os seus erros, pero lles negan ese mesmo dereito ás persoas solicitantes. A CGT esixe que tódolos solicitantes teñan a posibilidade de emendar erros.**

Tampouco está claro o papel que vai poder xogar a **Comisión de Formación e Emprego** do comité de empresa no proceso de reclamacións. Nunha xuntanza coa empresa o venres pasado, se lle plantexou que a Comisión tiña que ter acceso ó expediente de calquera solicitante. Como é habitual, a empresa adiou a resposta até o remate do prazo de reclamacións. Veremos que nos di hoxe (hai reunión ás 13:15), pero sería inaceptable que o comité non puidese comprobar as reclamacións.

CGT esixe que tódalas persoas solicitantes teñan a posibilidade de emendar erros.

A **CGT** somos o único sindicato que non asinou coa empresa esta convocatoria de prazas. Non sabemos como vai rematar isto. Pero si podemos afirmar xa dúas cousas:

O sistema usado non serve e non pode volver a utilizarse. Dende a subcontratación do proceso até algúns requisitos esixidos (como a experiencia laboral máxima de 3 anos, destinada a dificultar que os traballadores da IA poidan presentarse), pasando por unha aplicación informática que é unha auténtica trangallada.

É un erro sindical grave asinar coa empresa deixando aspectos pendentes. Cando se asina, todo ten que estar claro e definido.

Novo Plan de Igualdade, oportunidade perdida

O pasado 4 de decembro aprobouse o II Plan de Igualdade de Navantia. Non se contou coa participación activa da plantilla, fundamentalmente das mulleres.



Dende **CGT** lamentamos que un tema tan importante como este se negociara sen dar nin participación nin información á plantilla, especialmente ás mulleres, que son as que

sofren a discriminación que se pretende prever e corrixir.

A pesar das continuas declaracións de boas intencións, por exemplo as que proponen "*medidas/Acciones que ponen en valor o amplían prácticas ya existentes en Navantia*", a realidade é que este plan **recorta dereitos** destinados precisamente á favorecer a **conciliación**.

Nesta empresa dende hai moitos anos se viñan concedendo **licenzas retribuídas** para acompañar ós fillos e fillas ó especialista durante todo o período de **asistencia pediátrica**, ata os 15 anos de idade, así como a **pais e nais dependentes**.

O novo *Plan de Igualdade* recorta estas licenzas:

- Fillos/as menores de 6 anos: límite de 4 horas diarias, cun máximo de 22 horas anuais.
- Fillos/as entre 6 e 12 anos ou pais e nais dependentes: límite de 4 horas diarias, cun máximo de 14 horas anuais.

Unha vergoña. Isto tiña que ser consultado cos traballadores antes de asinar.

Incremento salarial 2020

Nas xuntanzas cos Técnicos Superiores, a empresa presumeu en varias ocasións que Navantia era a única empresa pública que tivo incremento salarial en 2019, a pesar de estar prohibido por lei.

Non é verdade, como se pode comprobar no artigo 3 do decreto-lei 24/2018 (BOE do 22 de decembro) sobre retribucións no sector público. Que non vendan motos. Do tema específico dos TS falaremos en xaneiro.

Vitalicio

Durante unha serie de anos, por decisión dos gobernos do PP, a empresa non realizou aportacións ó vitalicio, o que provocou que algúns compañeiros prexubilados en 2005 non cobraran todo o que lles correspondía no momento de cumprir os 65 anos.

Pola mesma razón, tampouco cobraron os compañeiros en activo que se xubilaban ós 65 ó longo de 2018.

O actual plan de empresa supuxo que se volvesen a autorizar esas aportacións. Supoñíase que se pagarían tódalas cantidades que se debían. Pero non.

Os prexubilados de 2005 seguirán sen cobrar todo.



Contacta connosco:

Teléfono Interior: 1213
Telf. Exterior: 981 33 12 13

Correos electrónicos:
cgt.fe@navantia.es
naval.ferrolterra@cgtgalicia.org

