



A FOLLA DA CGT

Núm. 34 - 18 setembro 2020

O primeiro é a saúde

O martes pola tarde, Navantia enviou correos a compañeiros/as que seguían teletraballando dicíndolles que se reincorporasen presencialmente o día 22 porque "o 21 deixa de estar en vigor o real-decreto que permitía o teletraballo".

Vaia cara! Non demostraron o mesmo respecto por ese decreto cando se dedicaron a **violalo** sistematicamente esixindo traballo presencial.

Entre outros, este foi un dos motivos polos que antonte a **CGT** convocou unha concentración ás 10 na porta do Arsenal, á que asistiron uns 30 traballadores/as. Durante a mesma realizamos unha roda de prensa para denunciar publicamente toda a hipocrisía de Navantia, que antepón a produción á saúde.

Onte a empresa cambiou de criterio e enviou un correo aceptando que quen queira seguir teletraballando, pode facelo. Un primeiro resultado, pero **insuficiente**. A **CGT** esixe que todos aqueles compañeiros/as que estiveron teletraballando e foron chamados presencialmente poidan **retornar ó teletraballo**.

Dende o inicio da pandemia, vimos denunciando que a dirección pretende trasladar a responsabilidade dos posibles contaxios ós traballadores. Tódolos protocolos están orientados a iso. O documento da empresa sobre "Xestión de contactos" é o resultado da colaboración coa empresa por parte da maioría sindical, que é perfectamente coñecedora dos problemas que hai en relación coa covid, pero que responde co silencio máis clamoroso.

Novos ingresos júnior

Publicáronse as listas definitivas de operarios e empregados 2019. Nalgunhas especialidades hai cambios respecto ás provisorias. A principal causa son os **erros** no cálculo da nota de baremo.

Non son os primeiros erros: problemas coa aplicación para inscribirse, intercambios entre iniciais e terminacións do DNI, exclusión indebida da lista de admitidos (a **CGT** puxo enriba da mesa dous casos, ambos finalmente admitidos; con estes precedentes, plantexamos no comité revisar tódalas exclusións, pero ningún outro sindicato o apoiou).

O problema dos erros minimízase dicindo que os prexudicados terán máis oportunidades. Pero perder un 25% das túas probabilidades de entrar en Navantia (caso de poder presentarte os outros tres anos) é perder moito.

Estes erros xustifícanse con que todo o mundo comete fallos. Certo, todos temos fallos. Pero o que non pode ter fallos é o **proceso**. E se para iso hai que revisar as cousas tres veces, haberá que facelo. Pero nin a empresa nin a maioría sindical dan mostras de querer mellorar.

Navantia non é **Bazán**, na que só había un xeito de facer as cousas: **ben**. E así vai todo.

A **CGT** non deixamos de insistir na necesidade de contestar á empresa coa **única** linguaxe que entende: a **mobilización**. O único avance real conseguido nestes meses de reunións infinitas non se conquistou en ningunha "mesa de traballo", senón cun **paro de 24 horas**, tralo cal Navantia aceptou a contratación de 20 traballadores para a limpeza.

Estamos nunha segunda onda da pandemia. A intención de Navantia é relaxar a prevención. Dixémolo respecto ás mobilizacións pola carga de traballo e repetímo-lo: se podemos traballar, podemos mobilizarnos. Basta xa de usar o coronavirus como **escusa** para a **desmobilización** permanente!

A **CGT** non vai ser cómplice desta desidia. En nome da unidade de acción sindical, o que se pretende en realidade é arrastrar á **CGT** a unha unidade de **inacción** sindical. Era boa se colase.

A **CGT** vai seguir facendo propostas no seo do comité de empresa. Pero cando a maioría sindical opte pola **pasividade**, a **CGT** convocará as mobilizacións que considere necesarias para defender os intereses de clase dos traballadores e traballadoras.



Semana da mobilidade

Estamos na semana da mobilidade europea e Navantia acostuma a lanzar algunha iniciativa que outra para xustificar que fai algo. No canto de repartir cuncas ou plantar 4 árbores no Manzanares, podería dar un paso de verdade para favorecer o benestar dos traballadores e do medio ambiente.

A **CGT** propón habilitar un servizo de bus diario para traballadores que viven na Coruña ou incluso un semanal para os compañeiros que veñen do País Vasco. Isto serviría para reducir o estrés, diminuír o risco de sufrir accidentes e suporía un aforro para os traballadores ó tempo que se reduciría a contaminación e o consumo enerxético e melloraría o absentismo laboral.

De paso, aumentaría o aparcamento dispoñible no estaleiro para outros traballadores

(Na foto, os buses de Puerto Real saíndo do estaleiro)

que hoxe vense obrigados a deixar o coche fora das murallas (principalmente da IIAA).

Para a empresa suporía un coste asumible e non sería nada novidoso xa que o fai na Baía dende hai tampo, con buses que conectan os estaleiros con Cádiz, San Fdo., Puerto Real e incluso Sevilla (a 120km).

Menos **publicidade** e presumir de reducir a pegada de carbono en viaxes e eventos e máis **feitos** que repercutan nos traballadores!!



Así selecciona Navantia

Durante o proceso de selección dos TS júnior, o xefe da Sala queixouse de que lle chegaban candidatos que non tiñan a preparación que el buscaba. Isto pasou porque a primeira selección a fixo RRHH con criterios que non teñen **nada** que ver coa profesionalidade.

Estas foron as preguntas de RRHH na dinámica de grupos:

- Situación da que te atopas especialmente orgulloso.
- Situación de maior dificultade vivida.
- Pasos seguidos para resolver algún problema.
- Cualidades dun líder.
- Que valoras máis do traballo en equipo?

¿O importante para construír un barco é saber cales son as cualidades dun líder? ¿De cal? ¿Daquel expresidente de Navantia cuxo principal mérito era ser amigo persoal dun ministro do PP, como el mesmo alardeaba? ¿Do número dous de RRHH que, segundo unha sentenza dun xulgado de Cartagena, coaccionou a traballadores da IA para que retirasen unha demanda por prestamismo laboral?

Unha persoa quedou **excluída** por contar que a peor situación que vivira foi cando lle pediron que seleccionase a algunhas persoas para ser despedidas, e que el se negara. **Moi grave.**

Cartucho de Nadal

A empresa propón que, debido á pandemia, non se reparta o cartucho de Nadal, senón un vale. Ou sexa, propón igualmente que haxa un **reparto**. Está claro que non está pensando na covid, senón en cargarse os conceptos sociais.

Hai outras alternativas: que se reparta en máis días e nunhas instalacións adaptadas á covid, ou que a adxudicataria o envíe ás casas, como se decidiu noutras empresas.

O futuro dos conceptos sociais terá que ser unha **decisión** de toda a **plantilla**.

Pero **máis grave** é que un membro do comité que participou nesa dinámica de grupo xustifique a exclusión argumentando que esa persoa "se puxo ela mesma a corda ó pescozo"... por contalo! Algúns confúndense de lado da barricada.

É un **escándalo** que RRHH dunha empresa **pública** faga semellante selección **ideolóxica**. As probas subxectivas só serven para permitir **arbitrariedades**. Tódalas probas deben ser **obxectivas**.



Contacta connosco:

Teléfono Interior: 1213
Telf. Exterior: 981 33 12 13
Telf. Móbil: 623 044 900

cgt.fe@navantia.es
naval.ferrolterra@cgtgalicia.org

Séguenos e comparte info nas RRSS:

