



Covid-19

A empresa circulou ante unha nova guía de epis, que inclúe a obriga de uso da máscara durante **toda** a xornada laboral. A empresa recoñece así que os locais cerrados (sexan en oficinas, talleres ou a bordo) representan un problema moito maior do que viña recoñecendo.

Toda medida de protección é positiva. Pero unhas son máis efectivas ca outras.

Máis efectivo que unha máscara é que non haxa xente nos locais cerrados, algo perfectamente viable para quen poida **teletraballar**; pero a empresa segue empeñada na presencialidade.

Máis efectivo que unha máscara é unha **ventilación** axeitada; pero a empresa non fai os investimentos necesarios.

A dirección segue antepoñendo a produción á saúde pública. ¡Pero se ata inicialmente convocou un "evento de difusión sobre a covid" **fóra** da xornada laboral! Xa se ve o interese en que os traballador@s "teñan un coñecemento claro".

Outro aspecto: a importancia dunha **segunda PCR** antes do retorno dun positivo non era un capricho nin alarmismo. Xa houbo algún caso nesta factoría en que a segunda PCR deu positiva. A política do SERGAS (ou sexa, do PP) de dar a alta médica ós positivos sen lles facer unha segunda PCR é criminal. E quen a acepta, cómplice.



Denuncias en Inspección

A **CGT** presentou dúas denuncias contra a empresa. Unha pola non publicación do **escalafón**. A empresa chegou a dicir verbalmente que se publicaría antes do remate de outubro, pero nin o publicou nin sabemos nada (polo menos a **CGT**). Tendo en conta que o prazo para publicalo era o 31 de marzo, xa foi espera dabondo.

A outra é por non ter ningunha resposta á nosa petición (8 de outubro) de **copias íntegras** de novos contratos, cousa á que os representantes dos traballadores temos dereito conforme ó artigo 43.a do convenio.

Permiso retribuído recuperable

A maioría sindical rexeitou a nosa proposta dunha asemblea cos afectad@s argumentando que estaba todo moi claro. Pero sete meses despois do acordo entre empresa e intercentros (31 de marzo), e a mes e medio da fin do prazo para amortizar ese tempo, cada vez hai máis dúbidas.

Ata o 21 de outubro, a empresa púxolle TxT ás persoas que aumentaron a súa xornada diaria. Quen a aumentou en 1 hora diaria todo ese mes fixo 14 horas de TxT e 7 de non TxT.

Pero resulta que con ese TxT só pode compensar 7,65 horas e, por tanto, a diferenza (6,35 horas) segue estando pendente. Por que? Porque a **recuperación** (aumento da xornada) é por **horas completas**, pero a **compensación** (TxT) é por **días completos**.

Isto é unha completa tomadura de pelo coa que a dirección busca empurrar á xente a compensar, no canto de recuperar. O **TxT** tamén debe servir para recuperar **por horas**. Tamén hai compañeir@s que están **teletraballando** ós que lles esixiron recuperar **presencialmente**. E tampouco está definido que se vai facer coas fraccións de hora finais.

Isto pasa por pactar coa empresa cousas innecesarias e por asinar **sen concretar** os detalles.

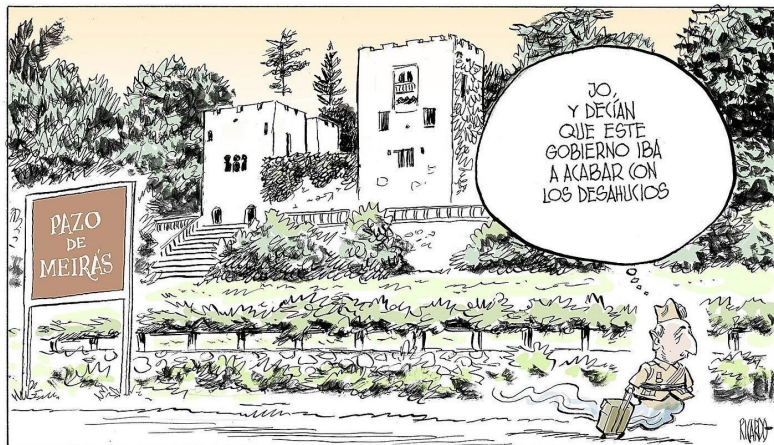
Luz e taquígrafos

O 26 de outubro solicitamos á secretaria do comité o envío da acta da reunión empresa-intercentros do 31 de xullo, que recolle o acordo sobre o cambio no devengo das vacacións. Enviáronos unha de marzo que non solicitáramos. Tres días despois reiteramos a petición, sen resposta até hoxe.

¿Casualidade? Non o cremos. A ocultación de información é un aspecto central do modelo da maioría sindical.

A **CGT** xa presentou un escrito para o vindeiro pleno do comité propondo que a secretaria do comité difunda **inmediatamente** a tódalas seccións sindicais e a **todo o cadro de persoal** as **actas** das reunións entre a RLT e a empresa, e os posibles **documentos** asociados ás mesmas.

Para a **CGT**, o dereito de información non remata con que nós esteamos informados; ten que facerse extensivo ó conxunto dos traballador@s.



Novos ingresos

Operarios e empregados JÚNIOR: o remate da convocatoria está bloqueado pola intención da empresa de excluír retroactivamente a catro persoas trala entrevista cun psicólogo. Onte houbo unha nova reunión e o comité seguiu mantendo a súa oposición a esas exclusións.

Operarios e empregados SÉNIOR: a convocatoria incluía unha relación dos **códigos** de profesión válidos para inscribirse nunhas determinadas prazas. Pero esa relación está incompleta. Incluso hai compañeiros da IA que teñen contratos cuxo código **non aparece** na convocatoria da súa profesión.

O importante é a **realidade**. Navantia está en condicións de saber que profesión exercen ou exerceron. Só faltaría que persoas que traballaron aquí non puidesen presentarse por unha formalidade **burocrática**.

Universitarios sénior: a empresa pretende rexeitar o 95% dos inscritos. Terá que demostrarnos que está xustificado porque semellante porcentaxe nos fai sospeitar. Ademais, esiximos a publicación de listas de admitidos e non admitidos, con indicación do motivo e prazo de reclamacións.

Para cando o dique cuberto?

O venres pasado houbo unha reunión da permanente coa empresa. O director fixo un repaso dos investimentos previstos para este ano e das partidas comprometidas ata 2023 para o novo taller de subbloques.

O máis negativo foi ver que non hai cartos para o dique cuberto prometido cando nos "venderon" o 2x1 (plan de empresa + convenio). Disque está nunha fase "conceptual" e que falta moito para que vexa a luz..., se chega a vela porque a sorpresa foi que o director ligou ese investimento "á evolución do plan estratéxico e os seus resultados".

Onde vai o compromiso da empresa e dos diferentes gobernos dicindo que o dique era a base do 4.0 e do futuro da factoría? E se os resultados do plan non son os esperados, ¿van castigar @s traballador@s desta comarca por culpa duns xestores nefastos incapaces de enderezar o rumbo da compañía?

A realidade é concreta. Se non hai cartos enriba da mesa, alguén mentiu e alguén fixo de voceiro desas mentiras.



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:

