



Covid: Tod@s ó tallo!

A situación da pandemia é mellor que hai uns meses, as restricións están relaxándose en todos lados e a normalidade vai recuperándose. Outra cousa é como se fan as cousas.

Desde aquela, houbo tempo dabondo para facer as cousas doutro xeito. A información ten que chegar ós traballador@s a través dos seus **representantes**. Non se pode deixar esta tarefa en mans da empresa.

Un dos motivos para estar en teletraballo durante a pandemia foi a **conciliación** familiar. Obrigar agora a volver avisando só con **3 días** de antelación é **impresentable** porque deixa un marxe moi escaso para buscar unha alternativa a través da lei de conciliación, creándolle un problema real a algúns compañeir@s. Outro exemplo de que a "sensibilidade social" da que presume a dirección é puro postureo.

Tampouco é normal que os traballador@s coñezan todo isto mediante un correo da **empresa**. A desescalada foi acordada entre a empresa e o comité intercentros de Seguridade o 28 de **xuño**.



Pese ó acordo de xuño, á hora da verdade a empresa actuou unilateralmente. Na nosa factoría, a "reunión aclaratoria" co comité de Seguridade foi **onte**.

Ademais, a empresa está facendo trampas. ¿Que a acta do 28 de xuño recolle que o teletraballo continuará nos casos onde non se poida garantir a saúde dos traballador@s tanto polo aforo do lugar de traballo como por ausencia de medidas de acondicionamento deste? Pois se **duplica** o aforo, e todo o mundo adentro.

Para a empresa, os traballador@s só somos números nas súas contas.

Denuncia do convenio

O intercentros decidiu denunciar o convenio. Presentouse o escrito correspondente dentro de prazo establecido, que remataba onte.

Prazas operarios-empregados sénior

A empresa aceptou que haxa **dous horarios** para que os inscritos en dúas profesións poidan examinarse de ambas.

Do que aínda non temos resposta é doutros aspectos tamén propostos pola **CGT**, como o dereito a que cada persoa se leve unha copia das respostas marcadas e a publicación posterior no portal de emprego da resposta correcta a cada pregunta, a fin de que cadaquén poida calcular a súa nota.

A data e o lugar do exame están pendentes de confirmar.

Cartucho de Nadal

O **orzamento** anual para o cartucho está composto de varias partidas:

- Importe recollido en convenio (permanece constante desde o III Convenio, 2008-09).
- Alugueiro que paga Froiz polo baixo do antigo economato de Caranza.
- Sobrante do ano anterior.

Pode darse o caso de que haxa algunha partida extraordinaria a maiores. Por exemplo, o ano pasado incluía sobranche dos cartuchos de 2013 e 2014 (o IV Convenio eliminara o cartucho, e despois se nos pagaron en metálico).

O orzamento total para este ano é inferior ó de 2020. En concreto, 4'5 € per cápita menos. Os motivos son tres:

1. Xa non hai sobranche de 2013-14.
2. O sobranche de 2020 foi 10.000 € menor có de 2019.
3. Os novos ingresos amortecen a diminución de beneficiarios por mor dos falecementos.

O comité decidiu que, como o ano pasado, este tamén se entregue un vale, con carácter excepcional. E, de cara a 2022, se analizará o futuro do cartucho, no senso de mantelo (con ou sen cambios) ou pasarse ó vale.

Igual sería mellor decidir primeiro se queremos cartucho ou vale. E se sae o cartucho, darlle unha volta ó seu contido. Sexa como sexa, a decisión corresponde á asemblea xeral. A condición da **CGT** é que se preserven os dereitos dos xubilad@s e viúv@s.

Claro que sempre hai a posibilidade de que a Comisión de Política Salarial reapareza milagreiramente e decida algo coa empresa. Cousas máis raras se viron.



Fagan as súas apostas!

Novo acordo entre Navantia e Windar. Nesta ocasión, para producir *monopiles* en Fene.

O que non nos contan é como se reparten os cartos Windar e Navantia. Admítense apostas. A nosa é esta: **93%** para Windar e **7%** para Navantia.

“Cooperación público-privada” ou “subordinación do público ós intereses privados”?

O mantra de moda

Escrivá, o flamante ministro de Seguridade Social do goberno máis progresista da historia de España, non para quedo. Esta semana pediu que se traballe até os **75 anos**.

Chamoulle “recorte”? Non. Chamoulle “agresión”? Tampouco. Chamoulle “**cambio cultural**”.

De que nos soa isto? Ah!, si, é o mantra que repiten as empresas, Navantia incluída, para que os traballador@s asumamos a perda dos nosos dereitos.

Por que lle chaman “cambio cultural” cando queren dicir “**empeoramento das condicións laborais dos traballador@s**”? A **CGT** nunca comungará con rodas de miúdo.



Contacta connosco:

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

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

