



Ante la situación actual respecto a las ayudas por estudios, además de las consultas que nos están llegando, nos vemos en la necesidad y obligación de comunicaros a toda la afiliación **la postura de nuestra Sección Sindical** al respecto del reparto de la Ayuda por Estudios en particular y del conjunto de conceptos sociales en general.

Debemos de empezar recordando lo que dice el actual **“I CONVENIO COLECTIVO DE NAVANTIA”** en su **Artículo 41: Conceptos Sociales: Ayuda por Estudios, Obsequio de Navidad, compensaciones cierre de economatos y comedores, préstamos y otros.**

*Se mantienen los conceptos sociales de actual aplicación en los diferentes centros de trabajo. La **Comisión de Política Salarial y Promoción** tendrá la misión de racionalizar de mutuo acuerdo, **todos los beneficios sociales**, los importes a destinar a cada uno de ellos, así como los criterios de reparto, teniendo en cuenta que **los importes totales de las prestaciones sociales no podrán superar las limitaciones de masa salarial establecidas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.***

En cualquier caso, la Comisión de Política Salarial y Promoción estudiará las medidas a tomar para no generar derechos en materia de beneficios sociales para el personal que cause baja definitiva en la empresa.

En base a lo anterior, debemos comentar lo siguiente:

A fecha de hoy, y sin una fecha clara a corto plazo, debido al orden de preferencia marcado por la **Comisión de Política Salarial y Promoción (CPSyP)**, además de los imprevistos acaecidos en el desarrollo de los puntos a cerrar antes que el encomendado en el Artículo 41 (principalmente el encuadramiento y reclasificación de los grupos GP1-GP2) **no ha finalizado el desarrollo del Artículo 41 respecto a Conceptos Sociales.**

Por tanto, y mientras no finalice dicha tarea, **el reparto de todos los conceptos sociales debería hacerse tal como se ha estado desarrollando hasta la fecha.**

Decimos esto, no porque queramos favorecer a un colectivo determinado y perjudicar a otro, como parece estar insinuándose interesadamente por algunos, si no, porque se estaría cumpliendo aquella **MÁXIMA**, pilar del desarrollo de todo el articulado del convenio y que aceptamos todos por mayoría cuando su aprobación: **“NADIE GANA, NADIE PIERDE”**.

Esto anterior, parece ser que algunos no lo entienden o no quieren entenderlo, que sería más grave. Nosotros simplemente creemos que puede llamarse partidismo y/o populismo.

Y lo venimos a decir porque debería de explicarse, y esa también debe ser nuestra labor y obligación como representantes, qué lleva implícito lo redactado en dicho artículo, aunque no sea lo que nuestro interlocutor espera escuchar.

En primer lugar, cabe destacar que, siendo las cantidades por destinar a cada concepto, actualmente y como queda reflejado en el convenio, como **cantidades fijas**, (cantidades congeladas desde hace años,

recordemos) difícilmente, si la población que venía percibiéndolas desde hace muchos años aumentara considerablemente, podríamos mantener en ellos aquello de “Nadie gana, Nadie pierde”.

CCOO no sólo representa, ni representará, los intereses de un solo colectivo, para eso va quedando claro que están otros. CCOO velará por el cumplimiento de los derechos e intereses del conjunto de la plantilla de Navantia. Desde C1 a E10 o desde E10 a C1, como queramos, sin distinciones de ningún tipo y sin género de dudas.

Frente a esa **visión parcial** de algunos, y aun siendo perfectamente conocedores de la existencia de características propias de cada grupo, seguiremos trabajando con perspectiva global, de conjunto. Somos plenamente conscientes que es ese enfoque lo que nos refuerza como trabajadores y consigue hacernos avanzar en nuestras reivindicaciones y defensa de nuestros derechos.

Actitudes populistas o partidistas, cuando no personales, nos dividen y por tanto debilitan nuestra capacidad de reivindicación, la del conjunto de todos los trabajadores y trabajadoras de nuestra empresa.

Indudablemente, en la situación actual, y hasta que la CPSyP no finalice su labor, queda exclusivamente en manos de los diferentes comités de empresas de centro la facultad de fijar los criterios de reparto a aplicar, como así se ha venido haciendo históricamente y así está regulado. No entendemos, por tanto, cómo este Comité de Empresa no resuelve este asunto de inmediato, o el porqué del cambio de criterio respecto al año pasado cuando no ha cambiado nada.

Sería conveniente también hacer mención a que la racionalización, homogenización, etc, que debe acometer la CPSyP, **es de aplicación y debe abarcar TODOS los conceptos sociales**, como queda reflejado en su texto, por lo que nos parece una mala estrategia de negociación no tratarlos todos en su conjunto, dándonos esta línea de actuación una mayor capacidad de resolución.

Como sindicato mayoritario, actualmente y a lo largo de la historia de nuestra empresa, liderando en cada uno de los diferentes foros y procesos de negociación existente en el seno de Navantia, desde CCOO seguiremos reivindicando la mejora continua de las condiciones sociolaborales de todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de Navantia, entre los que la igualdad de trato, retribuciones por conceptos sociales entre de ellas, es uno de nuestros objetivos.

Hoy este es el contexto que tenemos y aún nos queda, con tu apoyo y confianza, mucho trabajo por hacer.

Para cualquier pregunta o aclaración, no dudes en ponerte en contacto con tu sección sindical.



Cartagena, 9 de noviembre de 2020