

## **COMUNICADO CCIOO-CARTAGENA (y II)**

### **MASA SALARIAL (límite autorizado):**

Queremos hacer una mención especial a este tema debido a la trascendencia que tiene en cuanto al desarrollo de los todos los puntos que tienen que ver con **Política Salarial y Promociones**; fundamentalmente las retribuciones relacionadas con los procesos en los que estamos inmersos de **reclasificaciones y promociones**.

Para quienes no conocéis el tema, informaros de que, como **empresa pública** que somos, el incremento de las **retribuciones** salariales que nos sean de aplicación anualmente, **ya sean determinadas por convenio, pacto o acuerdo**, quedarán **limitadas** por el incremento fijado en los correspondientes Presupuestos Generales del Estado. Dicho incremento, que debe ser **AUTORIZADO** por el Ministerio de Hacienda, es aplicado sobre el conjunto de la Masa Salarial (compuesta por las retribuciones salariales, extrasalariales y gastos de acción social) a 31 de diciembre del año anterior y será **requisito previo** para el comienzo de las negociaciones de convenios o acuerdos colectivos.

Además, previo a la aplicación de cualquier acuerdo, pacto o convenio al que se pueda llegar, será preceptivo obtener informe favorable de la **Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas**, también dependiente del Ministerio de Hacienda, con el fin de constatar que lo acordado se encuentra dentro de la cantidad o **límite MÁXIMO AUTORIZADO** que hemos comentado en el párrafo anterior.

Seguimos exigiendo conocer dicha información, tal cual debe ser comunicada por Navantia en los primeros trimestres de cada año, la cual debe ir **desagregada por colectivos** (personal de convenio y fuera de él -de GP1 a GP4 por un lado, y "A y B" por otro-) así como por conceptos (os recomendamos, para quienes tengáis curiosidad, la orden ministerial que nos indica cómo debe quedar regulado el proceso : **Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial**).

Entre otras, debemos despejar **sospechas** de que pudieran existir **trasvases** de retribuciones generadas por masas salariales de un determinado colectivo hacia otro (resultando diferentes incrementos), o que los límites y condiciones impuestas por los PGE no nos sean de aplicación de forma igualitaria a todos y cada uno de los colectivos, como, por ejemplo, aportaciones a **gastos de acción social** (beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado).

Aparte del ejercicio de **TRANSPARENCIA** y lo que ello conlleva, sería constatar la **buena fe** que se nos supone a la hora de afrontar cualquier negociación, en cuanto haría que estuviéramos en **igualdad de condiciones**, la Dirección respecto a los trabajadores, a la hora de afrontar cualquiera de las tareas que tenemos encomendadas en las que las retribuciones salariales, como decíamos, quedan condicionadas por este límite.

De cualquier forma, al ser un tema muy extenso, y ante las preguntas que nos habéis hecho llegar, intentaremos hacer un comunicado en el que expliquemos este asunto de manera algo más detallada por la trascendencia que entendemos que tiene.

### **CAMBIO/PROMOCIÓN GRUPO FUNCIONAL GP3 A G.F. TÉCNICOS SUPERIORES (GP2-GP1):**

Aunque como sabéis, nuestro convenio indica que dicho cambio *“sólo podrá realizarse con el acuerdo del trabajador afectado”*, la Dirección ha puesto encima de la mesa una propuesta para dicho cambio, en la que, sin hablar de otros conceptos ni aspectos, sí lo hace respecto al derecho al Complemento de la Jubilación reflejado en la Disposición Adicional Segunda del Convenio.

Esta consiste, básicamente, en reconocer el derecho, manteniendo para el cálculo de la capitalización correspondiente en el momento de la jubilación al de las retribuciones establecidas para el nivel que se ostentaba en el momento del cambio a GP2 o GP1.

Indudablemente, el interés mostrado repentinamente no nos cabe la menor duda de que obedece a una demanda interpuesta por el colectivo de TS reclamando este concepto que, de procedencia el anterior convenio colectivo, la Dirección no les reconoció.

Proceso que, si bien comenzó como demandas individuales por parte de los demandantes, la Dirección ha elevado a Conflicto Colectivo en lo que entendemos con el fin de revertir el resultado desfavorable que ha obtenido hasta la fecha en los diferentes juzgados planteados (de Primera Instancia y Superiores).

Con el fin de no interferir en dicho proceso, con el desarrollo y resultado actual, en el que debemos tener en consideración que ha sido **mantenido a día de hoy al margen de la Representación Legal de los Trabajadores** (hecho que entendemos y respetamos totalmente), entendemos que debe posponerse hasta la finalización del proceso que, si bien se ha aplazado hasta septiembre, debería haberse cerrado este pasado mes de mayo en la Audiencia Nacional.

### **RETRIBUCIONES EN ESPECIE:**

Ante las fundadas dudas que nos surgen respecto a este concepto, se pidió aclaraciones a la Dirección.

Más allá del concepto genérico y cantidad que nos viene reflejado en la última nómina del año y en el Certificado de Retenciones que nos hacen llegar anualmente y que debemos reflejar en la correspondiente declaración de Renta.

Pedimos un desglose por los conceptos que puedan estar incluidos, ya sean por dietas, pólizas de seguro colectivo, etc., como aplicación del **Derecho de Información** que, con **carácter anual e individualizado** nos corresponde como trabajadores.

Aunque se nos informó al Comité Intercentros por parte de una representante de la Aseguradora respecto a las variaciones anuales en las cantidades que puedan resultar derivadas de las primas correspondientes a las pólizas de seguro colectivo que nos son de aplicación, tristemente no se despejaron nuestras dudas.

No terminamos de entender, cómo beneficios sociales que veníamos ostentando por derecho desde décadas, (por ejemplo, transformación de un Plan de Pensiones a **una póliza de seguro colectivo**) no imputados fiscalmente a los trabajadores como rendimientos del trabajo, sí se están haciendo desde hace unos pocos años, sin tener clara la fiscalidad y posibles bonificaciones que pudieran correspondernos, tanto a empresa como trabajadores, y que deberían ser motivo de negociación en cuanto a sus posibles modificaciones.

A la información **mínima** y con carácter **anual** que solicitamos, y que debería incluir:

- Certificación de la entidad aseguradora indicando el número de póliza, las contingencias cubiertas y las prestaciones individualmente garantizadas. que nos corresponden.
- Valor de las primas satisfechas por el tomador en el ejercicio anterior.
- Valor de la provisión de seguros de vida a 31 de diciembre del ejercicio anterior.

se nos contesta que están a disposición de las plantillas pero que esta debe solicitarse de manera individualizada.

Por supuesto discrepamos en cuanto a la forma con la que se pretende proceder en este tema.

A falta de tratar en el conjunto de CCOO, desde esta sección sindical exigiremos que esta información se nos dé por defecto a todos los trabajadores y trabajadoras, y tal como hemos expresado anteriormente: de manera **individualizada** y con carácter **anual**.



*Cartagena, 3 de junio de 2021*