



## COMUNICADO CCOO CARTAGENA

### Norma RVPO y CPT (GP1-GP2)

Esta semana pasada fue ratificado por mayoría del Comité Intercentros el procedimiento “P-RH-004. Procedimiento de Retribución Variable por Objetivos (RVPO)” de aplicación al Grupo Funcional de los Técnicos Superiores (GP1 y GP2).

Dicho procedimiento, que sustituye a la anterior norma “N009. Norma para el Sistema de Dirección por Objetivos”, es valorado positivamente por nuestra Sección Sindical en base, fundamentalmente, a los siguientes cuatro puntos:

1. Es fruto del trabajo, y por tanto PARTICIPACIÓN, de todos los representantes sindicales de la CPSyP que, recordemos, la componen **TODOS** y cada uno de los sindicatos presentes en el Comité Intercentros.
2. El consenso alcanzado en el seno de dicha comisión lo fue de forma **UNÁNIME**.
3. Supone un avance cualitativo en cuanto reconoce la **participación**, no sólo presente si no futura, de cualquier modificación y/o desarrollo de dicha norma.
4. Consigue mayor transparencia y participación en el porcentaje correspondiente al subjetivo (“Objetivos Individuales y Forma de Consecución”), inexistente en el anterior texto.

Queremos destacar la importancia que ha tenido la aprobación de esta norma para el reconocimiento del **Complemento Personal Transitorio (CPT)** de aquellos compañeros y compañeras que no lo tuvieron reconocido a la firma del convenio y, por tanto, hubiera significado un perjuicio económico respecto a sus expectativas una vez iniciada la relación laboral con Navantia. Perjuicio arrastrado toda su vida laboral con nuestra empresa (cabe recordar que quedaba condicionado ese reconocimiento a la aprobación de la norma que regula la RVPO).

Lamentamos profundamente que no fuera ratificado el nuevo procedimiento de RVPO por la totalidad de los miembros del Comité Intercentros (de Cartagena fue ratificado por los miembros de CCOO y UGT, no así por el de CSIF).

El motivo de quienes no lo ratificaron se debía a un **problema**, surgido **hace años** con la RVPO del colectivo de técnicos superiores de los centros procedentes de los **astilleros civiles**, en cuanto a los conceptos que componen la base de cálculo para dicha RVPO. Conflicto que se encuentra judicializado de manera individual y que en ningún momento fue puesto encima de la Mesa en el desarrollo de las negociaciones de la CPSyP. Haber condicionado la ratificación de la nueva norma de RVPO a este asunto hubiera supuesto abrir un escenario totalmente difuso en el que, entendemos, podría haber legitimado a la Dirección de RRHH a retractarse en lo

acordado y poner en cuestión el CPT de aquellos compañeros y compañeras cuyas expectativas se han visto recuperadas con la nueva norma acordada.

Dicho lo anterior, y sin entrar en juzgar lo hecho anteriormente, creemos que lo oportuno, y así se ha comentado, sería plantear Conflicto Colectivo que dé respuesta a esta reivindicación de años, a la que desde esta Sección Sindical se sumará sin ningún género de dudas.

### **Reclasificación Personal D3-D4 con Experiencia Previa:**

Seguimos exigiendo el reconocimiento de nivel D2, en base a **la experiencia previa**.

Nos vuelve a sorprender que un tema que se sacó en la mesa de la CPSyP hace un año se nos diga ahora que todavía tienen que analizarlo. Recordemos que en el acta de julio del 2020 decía, respecto a la reclasificación del colectivo GP1-GP2: *“La parte social se reserva la opción de aplicar conceptos genéricos a la hora de encuadrar al colectivo de GP2 (...)”*, siendo ahí, en ese preciso instante cuando se pidió que se reconociese y por tanto se valorase la **experiencia previa en Navantia**, mediante relación **directa y continuada**, tanto en el tiempo como en el desarrollo de las mismas funciones. Comentaros que incluso hay casos en los que, en las propias convocatorias de sus plazas, antes algunas de la firma del Plan Estratégico y Convenio, se exigía una **experiencia mínima de 3 años**. ¿Y ahora los clasificamos como *junior*? Otra más.

### **Teletrabajo**

Como sabéis, el periodo acordado finalizaba el día de hoy, 31 de mayo.

En la Comisión Central de Productividad se sigue trabajando en un acuerdo que regule el Teletrabajo en nuestra empresa en base a la normativa vigente (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia).

Nos llamamos empresa puntera, nos dan premios por implantación de nuevas tecnologías y organización del trabajo, y luego no somos capaces de acometer una forma de organización del trabajo que ha venido para quedarse.

Impulsado desde Europa hace más de 20 años debido a su dimensión social y del mercado de trabajo, dentro de una sociedad de la información, *“para modernizar la organización del trabajo, con el objetivo de mejorar la productividad (...) y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad”*, y nosotros aún estamos así.

El desacertado comentario de la dirección de RRHH de Navantia en el pasado Comité Intercentros, *“...se hará una desescalada razonable del teletrabajo...”* como si el teletrabajo fuera algo que hubiera que desescalar, algo que no sea positivo tanto para el trabajador como para la empresa, algo que hay que desmantelar, dice muy poco de la imagen de empresa que nuestra Dirección tiene en mente.

### **Promociones/Reclasificación GP1-GP2:**

Como sabéis, se acordó que las retribuciones correspondientes a las promociones de los grupos GP1-GP2 fueran destinadas a corregir los **desequilibrios salariales** existentes en este colectivo una vez realizado el proceso de reclasificación y establecidas las retribuciones

salariales correspondientes a cada uno de los niveles que componen las Bandas de estos Grupos (GP1: C1, C2, C3. GP2: D1, D2).

En base a ello, finalizado el proceso de reclasificación (a excepción sólo el colectivo D3 y D4 mencionado anteriormente) y acordadas las cantidades a destinar para los años 2018, 2019 y 2020, exigimos que se abonen ya las retribuciones correspondientes, previa actualización de las Tablas Salariales acordadas en Acta de 29 de julio de 2020 de la Comisión de Política Salarial y Promociones.

A su vez, y una vez finalizado ese proceso, se deben de ejecutar las Promociones de 2021 en base al mismo criterio, una vez fijado el total de las retribuciones de este año que dan lugar a la aplicación del 0,7% que determina el Convenio.

#### **Promociones GP3-GP4 años 2020 y 2021:**

Se sigue solicitando la aplicación del mismo criterio que el iniciado con las anteriores promociones correspondientes a los años 2018 y 2019, con el fin de cerrar el ciclo iniciado.

De esta forma no crearíamos agravios comparativos entre este colectivo, haciendo valer el principio que marcó las negociaciones de este Convenio: *“Nadie Gana, Nadie Pierde”*.

#### **Incorporaciones Plan de Empleo:**

La semana pasada la **Comisión Central de Empleo** hace llegar un borrador al Comité Intercentros del nuevo procedimiento de selección de personal, para dar salida a las vacantes correspondientes al plan de empleo 2019-2022.

Si bien el proceso que se plantea es muy **similar** al que pusimos en marcha en Cartagena el pasado año, acordado en el seno de la **Comisión Local de Empleo** (visto que la comisión central estaba bloqueada desde julio de 2020, dando salida a la imperiosa necesidad que desde Producción se nos transmitía, y compartíamos, para incorporar lo antes posible los recursos necesarios para darle curso al S80), desde la sección sindical de CCOO Cartagena vemos algunas diferencias que suponen una marcha atrás de lo conseguido por acuerdo unánime en la correspondiente comisión local.

Entendemos, una vez que no ha quedao ratificado en el Comité Intercentros, que aún hay margen para poder mejorar en el procedimiento que será corporativo.

Por otro lado, seguimos sin tener información, ni previa ni a posteriori, del % de las vacantes reservadas para las Áreas Corporativas, por lo que seguiremos exigiendo **TRANSPARENCIA** y participación en las mismas, la cual ha sido **NULA** hasta la fecha.