



## INFORMACIÓN IMPORTANTE

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

Como muchos sabéis, la 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 a los siguientes cuatro puntos fundamentalmente:

1. Es fruto del trabajo, y por tanto PARTICIPACIÓN, de toda la representación sindical de la Comisión de Política Salarial que, recordemos, la componen **TODOS** y cada uno de los sindicatos presentes en el Comité Intercentros.
2. El consenso alcanzado en el seno de la comisión salarial, lo fue de forma **UNÁNIME**.
3. Supone un avance cualitativo en cuanto reconoce la **participación**, no sólo presente sino 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 (Personal con expectativas).

Para estas personas, el no reconocimiento de su CPT habría significado un perjuicio económico respecto a sus expectativas una vez iniciada la relación laboral con Navantia, que habría sido arrastrado durante toda su vida laboral (cabe recordar que ese reconocimiento quedaba condicionado a la aprobación de la norma que regula la RVPO).

La Dirección nos ha confirmado que se van a analizar de manera individual cada uno de los casos del personal con expectativas, con la intención de proceder al pago de su CPT en la nómina del mes de junio.

Lamentamos profundamente que el nuevo procedimiento de RVPO no fuera ratificado por la totalidad de los miembros del Comité Intercentros.

El motivo de quienes no lo ratificaron se debía a un **problema**, surgido **hace años** con la RVPO del colectivo de técnicos superiores procedentes del convenio de **astilleros civiles**, en cuanto a los conceptos que componen la base de cálculo para dicha RVPO (prima de resultados). Este conflicto se encuentra judicializado de manera individual y 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.

## 2. 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 la Dirección nos diga que tiene que analizar un tema que se sacó en la mesa de la Comisión de Política Salarial hace más de un año.

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.

Comentamos 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*?

## 3. Teletrabajo

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).

Hablamos del Astillero 4.0, nos llamamos empresa puntera, nos dan premios por implantación de nuevas tecnologías y organización del trabajo, y ¿no vamos a ser capaces de acometer una forma de organización del trabajo que ha venido para quedarse?.

Recordemos que el teletrabajo se ha impulsado en Europa desde 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”*. Por este motivo, no comprendemos 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 dismantelar.

Desde CCOO seguiremos trabajando para conseguir un acuerdo de teletrabajo que permita flexibilizar, corresponsabilizar, conciliar y modernizar la organización del trabajo

## 4. 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.

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

Seguimos 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*".

#### **6. Incorporaciones Plan de Empleo:**

La semana pasada la **Comisión Central de Empleo** hizo 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.

Con fecha 31 de mayo, CCOO hemos solicitado al Comité de Empresa de Madrid que cree por fin la Comisión Local de Empleo, algo que debería haberse hecho hace años, para evitar que Madrid se convierta en el coladero de la mayor parte de las plazas corporativas de la Empresa.

#### **7. Paso de la nómina civil a la nómina militar:**

Estamos trabajando junto con el resto de astilleros civiles para la incorporación del personal incluido en la nómina civil, en la nómina militar. Teniendo en cuenta que las tablas de Madrid son superiores a las del resto de centros civiles, desde CCOO vamos a defender, una vez más, el precepto "*Nadie gana, nadie pierde*".

Existe un compromiso de la Dirección, fijado en un acta, para que una vez realizado el traspaso de civil a militar, se regularice la situación de aquellas personas de este colectivo que promocionaron en el año 2019 del nivel 4 al 3 y cuyo cálculo se hizo de forma errónea.

Desde esta Sección Sindical, continuaremos ofreciendo a la plantilla la mayor información posible.

No olvidéis que seguimos a vuestra disposición para tratar de resolver cualquier duda que os pueda surgir.

**¡Seguimos trabajando!**

