

Análisis Periodo 2018-2022
Hoja de Ruta 2023

Asamblea de Afiliados Sección
Sindical CCOO-Navantia
CARTAGENA

ÍNDICE

1. **Prólogo**
2. **Introducción**
3. **Plan Estratégico 2018-2022**
 1. **Ejes PE**
 2. **Evolución Cuenta de Resultados**
 3. **Evolución Plantillas**
4. **Aspectos Básicos**
 1. **PGE 2022**
 2. **Masa Salarial en S.M.E. públicas**
 3. **Tasa de Reposición en S.M.E. públicas**
 4. **Relación de Puestos de Trabajo (RPT)**
 5. **Complemento de Jubilación**
5. **Desarrollo de Convenio**
 1. **Comisiones**
6. **Temas Previos a Cerrar**
7. **Plataforma II Convenio**

Prólogo

Estimadas afiliadas y afiliados,

Vaya por delante que este documento no pretende ser un documento definitivo si no todo lo contrario, un documento vivo que se vaya enriqueciendo con la participación de todas y de todas y que nos lleve, con ese trabajo conjunto, a la consecución de los objetivos que nos marquemos para este 2022 y sienta las bases a futuro.

Objetivos que deberán materializarse en un nuevo marco de relaciones laborales y Plan Estratégico.

Ciertamente cabría enmarcarlo dentro de ese Plan de Trabajo que, anualmente, tal como dicen nuestros estatutos, debemos elaborar. Pero también es verdad que lo trascendental del momento en el que nos encontramos bien merece esta diferenciación.

*Vamos a ver dentro de este contexto, temas que deben ser imprescindible conocer sindicalmente antes de cualquier negociación y que nos diferencia, **como empresa pública**, del resto. Como pueda ser todo lo concerniente a incrementos salariales anuales, conceptos sociales, tasa de reposición de plantillas anuales, ley de transparencia, etc.*

Por tanto, te emplazamos a que con tu participación y debate nos ayudes a enriquecerlo y de esta forma se vean mejor defendidos nuestros derechos, intereses y condiciones laborales.

Por otro lado también creemos importante que hagamos reflexión, sobre todo quienes conocemos nuestra empresa desde hace décadas ya.

*La tendencia que llevamos desde hace ya muchos años. Significativamente desde aquella primera “RECORVENSIÓN” de 1999 que continuó con la 2005 y llega hasta la de 2018. Nos debe hacer pararnos a reflexionar sobre esa deriva sin rumbo, totalmente desnortada. El **tiempo y las hemerotecas** tienen esa rotundidad, la de dejar atrás discursos vacíos y mostrar realidades.*

Esta valoración, que incomoda incluso a algunos de las filas sindicales, es lo que esta

Sección Sindical tiene meridianamente claro que está sucediendo.

Y lo decimos, sustantivado básicamente, porque mientras disminuimos plantillas en pos de una externalización (una privatización encubierta) y, además, vaya acompañada de una pérdida de derechos y condiciones laborales (significativamente para las nuevas incorporaciones), no podemos darle otro nombre; máxime cuando los resultados no hacen mejorar si no todo lo contrario: aumentar las pérdidas y por tanto cuestionar la viabilidad y el futuro de nuestros puestos de trabajo.

*A falta de un **análisis y debate profundos**, contrastando claramente los costes de esa externalización frente a los propios, los costes de personal con nuestros competidores del entorno, costes organizativos y de dirección, etc, con el fin de **determinar claramente las verdaderas causas**, no debemos asumir el mensaje que, totalmente sesgado se nos da por parte de la Dirección y que no es otro que el de “**quitar el alpiste al canario**”.*

*Sabemos que es difícil, pero como decimos, nuestros puestos de trabajo, sin lugar a dudas, dependen de que quienes nos dirigen lo hagan con solvencia, capacidad y conocimiento, en los que la **TRANSPARENCIA** debería ser un pilar capital sobre el que se sustente toda actividad corporativa y esta si brilla por algo es por su ausencia.*

*En la **actitud** que adoptemos, todos y todas, ante los próximos acontecimientos, radicará la capacidad de revertir esta tendencia.*

Dejar peores condiciones a quienes llegan a nuestra empresa que las que nos dejaron otros a nosotros nos parece de vergüenza sindical.

Hagámoslo posible. Participemos.

Introducción

Como veremos algo más detallado a continuación, el “ultimo” Plan Estratégico de Navantia, PE o PEN, nace por **imposición**, básicamente, a raíz de pérdidas económicas recurrentes en el tiempo.

Esto se materializa como consecuencia del **Informe de Fiscalización del Tribunal de Cuentas** sobre Navantia, el cual, mediante **Resolución de 10 de octubre de 2017** y posterior elevación a las Cortes Generales a través de la “**Comisión Mixta Congreso-Senado para las relaciones con el Tribunal de Cuentas**”, queda publicado en el Boletín Oficial del Estado⁽¹⁾ con fecha 4 de enero de 2018.

Dicha Comisión **acuerda ASUMIR el CONTENIDO del citado Informe**, así como sus **CONCLUSIONES** y sus **RECOMENDACIONES**, adaptadas a la situación jurídica del momento, instando al GOBIERNO por un lado y a Navantia por otro a tomar las siguientes medidas:

- Definir una estrategia empresarial que tenga como objetivo el **incremento de competitividad** y reoriente su **labor comercial**.
- Garantizar la transparencia, economía y eficiencia en su actividad comercial.
- Dotarse de **rigurosos sistemas y procedimientos de control interno**.
- Toma de **decisiones** de los proyectos que lleva a cabo fundamentadas en **criterios tecnológicos rigurosos, objetivos y contrastables**.
- **Impulsar un plan** para NAVANTIA **de acuerdo con su representación sindical** que contemple y defina las actividades estratégicas y de mercado en lo que se refiere a construcción naval, que **defina los recursos necesarios** y un plan de

inversiones en I+D+i. Las **inversiones** deben dirigirse **claramente** a la **modernización organizativa, funcional y tecnológica**, de modo que pueda llevarse a cabo tanto la construcción como la reparación de los nuevos buques.

- Definir una estrategia empresarial cuyo objetivo sea el **incremento de la competitividad** de la Empresa mediante el necesario **control y racionalización de los costes, en particular de los costes de personal**, y que, además, reoriente básicamente su labor comercial a los ámbitos concretos de su actividad en los que ésta resulte mínimamente competitiva.

⁽¹⁾BOE-A-2018-128

Introducción

De lo anterior debemos sacar un par de conclusiones que nos servirán para entender todo lo acontecido durante estos más de tres años de desarrollo del PE.

En primer lugar, que **fue impuesto** a Navantia por terceros, no de manera voluntaria. Por otro, que se la “**obliga**” a tener que ser negociado.

Estos hechos, esa falta de voluntariedad en ambos casos, unida al nulo reconocimiento de la labor de la representación social, ha quedado plasmado en el escaso desarrollo de los cometidos que nos encomendamos a la firma de los acuerdos allá por diciembre de 2018.

Siendo conscientes en ese instante de que se trataba de una declaración de intenciones, por quedar **su contenido por desarrollar, el tiempo ha demostrado que fue fruto de una ingenua confianza por la parte sindical creyendo en la (inexistente) buena fe de la Dirección de nuestra empresa.**

De los tres ejes que vertebraban el PEN, **Comercial, Tecnológico y Marco de Relaciones Laborales-Rejuvenecimiento**, nos centraremos en la presente reunión, y posterior desarrollo de este documento, en este tercero por ser el de mayor impacto e implicación en cuanto a participación de la Representación Social; no sin mencionar que entendemos que los dos primeros deberían haber sido acometidos, en mayor medida, por la **Comisión de Seguimiento del PE**” y esta, cabe resaltar, **sólo se ha reunido una vez** y lo hizo hace escasos días, el pasado 7 de abril, casi a punto de finalizar dicho plan (se solicitó en diferentes foros durante estos años sin voluntad ninguna por parte de la

Dirección de nuestra empresa).

Esto último ya de por sí denota el respeto por las personas que conformamos el colectivo de trabajadores y trabajadoras de Navantia que mediante sus representantes somos quienes nos sentamos en las diferentes mesas de relaciones laborales.

Y una última reflexión: El informe de fiscalización que determinó la necesidad del PE lo hace en un periodo, 2007-2010, en el que la media de pérdidas fue de **-66 M€**, muy distante con la media de los cuatro años inmediatos a la puesta en marcha del plan que lo fueron por **-238 M€**, con un último año, 2017, de **-390 M€** lo que nos lleva a preguntarnos qué hubiera resultado de aquel informe con esos resultados.

PLAN ESTRATÉGICO

III. OTRAS DISPOSICIONES

CORTES GENERALES

- 128** *Resolución de 10 de octubre de 2017, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con el Informe de fiscalización de las actividades realizadas por la empresa estatal Navantia, S.A. en el periodo 2007-2010 y de su situación financiera a 31 de diciembre de 2010.*

La Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión del día 10 de octubre de 2017, a la vista del Informe remitido por ese Alto Tribunal acerca del Informe de fiscalización de las actividades realizadas por la empresa estatal Navantia, S.A. en el periodo 2007-2010 y de su situación financiera a 31 de diciembre de 2010, acuerda:

1. Asumir el contenido del citado Informe, así como sus conclusiones y sus recomendaciones, adaptadas a la situación jurídica actual.
 2. Instar al Gobierno a:
 - Asumir el contenido del citado informe, así como de sus conclusiones y recomendaciones.
 - Tomar las medidas necesarias para que NAVANTIA defina una estrategia empresarial que tenga como objetivo el incremento de competitividad y reoriente su labor comercial.
 - Tomar las medidas necesarias para que NAVANTIA garantice la transparencia, economía y eficiencia en su actividad comercial.
 - Tomar las medidas necesarias para que NAVANTIA cuente con rigurosos sistemas y procedimientos de control interno.
 - Tomar las medidas necesarias para que NAVANTIA tome las decisiones de los proyectos que lleva a cabo fundamentadas en criterios tecnológicos rigurosos, objetivos y contrastables.
 - Impulsar un plan para NAVANTIA de acuerdo con su representación sindical que contemple y defina las actividades estratégicas y de mercado en lo que se refiere a construcción naval, que defina los recursos necesarios y un plan de inversiones en I+D+i. Las inversiones deben dirigirse claramente a la modernización organizativa, funcional y tecnológica, de modo que pueda llevarse a cabo tanto la construcción como la reparación de los nuevos buques.
 3. Instar a Navantia a:
 - Incluir en la memoria de sus cuentas anuales las informaciones complementarias suficientes referidas a las operaciones relacionadas con el Ministerio de Defensa/Armada y con el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio que permitan evaluar el efecto que estas operaciones tienen sobre la situación financiera de la Sociedad y la repercusión que la actualización del valor de los créditos y deudas con estos Ministerios pueda tener sobre el importe neto de la cifra de negocios.
 - Definir una estrategia empresarial cuyo objetivo sea el incremento de la competitividad de la Empresa mediante el necesario control y racionalización de los costes, en particular de los costes de personal, y que, además, reoriente básicamente su labor comercial a los ámbitos concretos de su actividad en los que ésta resulte mínimamente competitiva.
 - Dotarse de unos rigurosos sistemas y procedimientos de control interno.
- Palacio del Congreso de los Diputados, 10 de octubre de 2017.–El Presidente de la Comisión, Eloy Suárez Lamata.–El Secretario Primero de la Comisión, Vicente Ten Oliver.



TRIBUNAL DE CUENTAS

IMPOSICIÓN

Introducción

Ciertamente:

“Los sindicatos firmantes se comprometen a defender, ratificar y suscribir (...) el contenido íntegro de este Acuerdo”



SEXTO- Para realizar el seguimiento del presente acuerdo se constituirá una Comisión de Seguimiento formada por SEPI, NAVANTIA y las Federaciones Sindicales firmantes de esta negociación que velará por el cumplimiento y desarrollo de los compromisos aquí expresados.

SÉPTIMO- Para el logro de los objetivos del nuevo marco laboral las partes firmantes del presente acuerdo comparten la necesidad de que el texto del I Convenio Colectivo Intercentros de NAVANTIA se incorpore como anexo a este Acuerdo.

OCTAVO- Los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, que juntos representan la mayoría de los miembros de la representación unitaria de los trabajadores en los distintos centros de trabajo de la empresa, se comprometen a defender, ratificar y suscribir, en los ámbitos que correspondan, a través de sus Secciones Sindicales en NAVANTIA y de su representación en los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo de la compañía, el contenido íntegro de este Acuerdo.

Y en prueba de conformidad firman las partes en fecha y lugar que figuran en el encabezamiento

Por SEPI:

Por CCOO:

Por CSI-F:

Por CIG:

Por NAVANTIA:

Por UGT:

Por CAT:

Por MAS:

CONFIDENCIAL COMERCIAL

Pág: 5
Fecha: Diciembre 2018

Como también:

- *Una sólo reunión de la Comisión de Seguimiento del PE (Convenio incluido), tras más de tres años desde su firma (a punto de finalizar el PE, además de “caducado” el Convenio Colectivo), y sin ningún ánimo de análisis/crítica.*
- *Desarrollo NULO de Comisiones de trabajo.*
- *Ausencia total por parte de la Dirección de RRHH de:*
 - *Voluntad de desarrollo negociado.*
 - *Hoja de ruta, de propuestas por parte de Dirección, con las que confrontar.*
 - **TRANSPARENCIA**

EJES PLAN ESTRATÉGICO (PE)



Plan Comercial y de Operaciones (Ingresos)

Aumento de contratación enfocada programas militares y servicios de alto valor añadido, fortaleciendo el posicionamiento estratégico para la defensa nacional.



Eficiencia Operativa.

*Cumplimiento de las mejoras de eficiencia a través del Sistema Operativo de Navantia (TIMON) y la transformación digital hacia el **ASTILLERO 4.0**, incluyendo las inversiones para modernización de las instalaciones requeridas por los programas del plan comercial.*



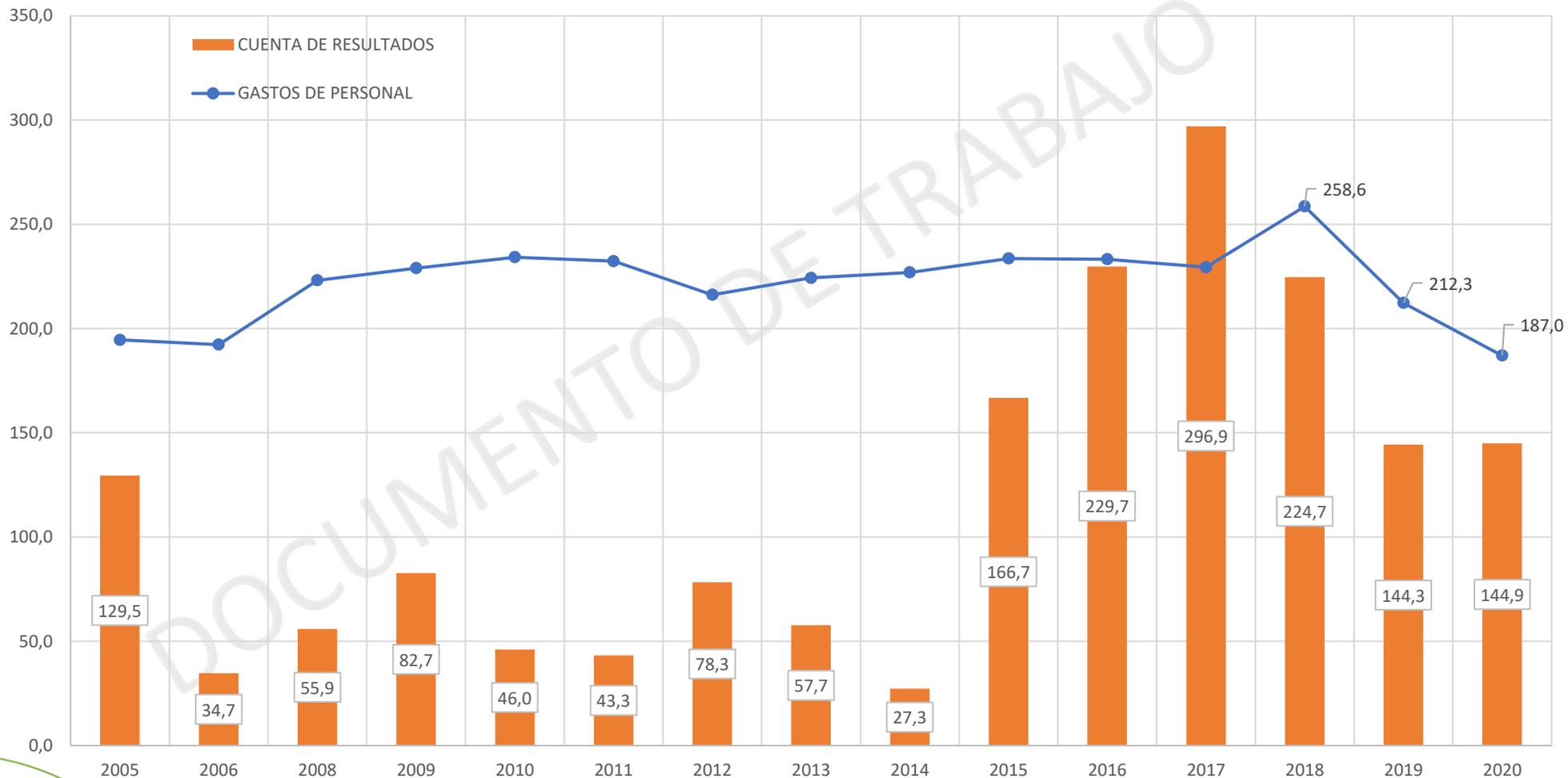
Nuevo Marco de Relaciones Laborales y Plan de Rejuvenecimiento de Plantilla

- ✓ *Adecuar recursos a las nuevas capacidades requeridas por los negocios y por el mercado*
- ✓ *Armonización de condiciones para colectivos en convenio.*
- ✓ *Mayor productividad y flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo.*
- ✓ *Condiciones laborales adecuadas a las necesidades del mercado.*



EVOLUCIÓN CUENTA DE RESULTADOS

Evolución Perdas anuales después de impuestos y evolución de Gastos de personal



EVOLUCIÓN CUENTA DE RESULTADOS

En cuanto a las pérdidas anuales a lo largo del PE, se tenía previsto y así se “vendió” llegar a 2022 con un resultado de las cuentas consolidadas positivo, o sea números en **NEGRO** y para este año 2021 pérdidas cercanas a la decena de millones de euros, lejos también de los resultados obtenidos.

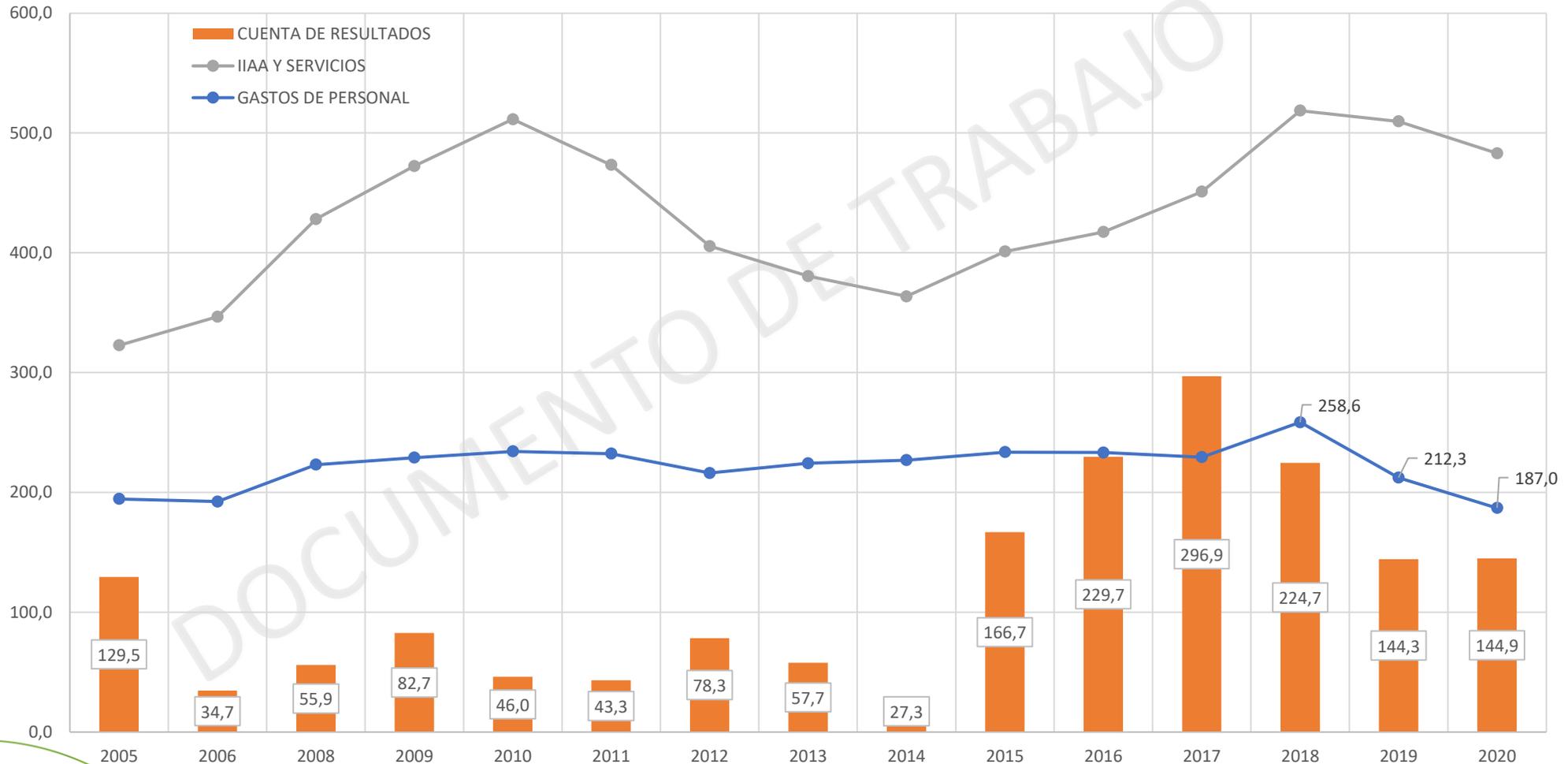
La reducción de costes de personal como se preveía si que ha sido en cierta medida efectiva y a ayudado a amortiguar las pérdidas, personal con mucha antigüedad saliendo con el Plan y entradas escasas con menor salario.

La pérdida de recursos para poder mantener la actividad a sido bestial.

La transformación de la población de trabajadores de Operarios cualificados y administrativos a Técnicos Titulados, sigue disminuyendo la de mano de obra directa y lastrando las capacidades de la empresa.

EVOLUCIÓN CUENTA DE RESULTADOS

Evolucion Perdidas anuales despues de impuestos y evolucion de Gastos de personal
Gasto en empresas externas y servicios



EVOLUCIÓN CUENTA DE RESULTADOS

El PE preveía una mejora de resultados operativos, volviendo al equilibrio a partir de 2022:

“PÉRDIDA CERO”

En cuanto a las pérdidas anuales a lo largo del PE, se tenía previsto y así se “vendió” llegar a 2022 con un resultado de las cuentas consolidadas positivo, o sea, números en **NEGRO** y para este año 2021 pérdidas cercanas a la decena de millones de euros, lejos también de los resultados obtenidos.

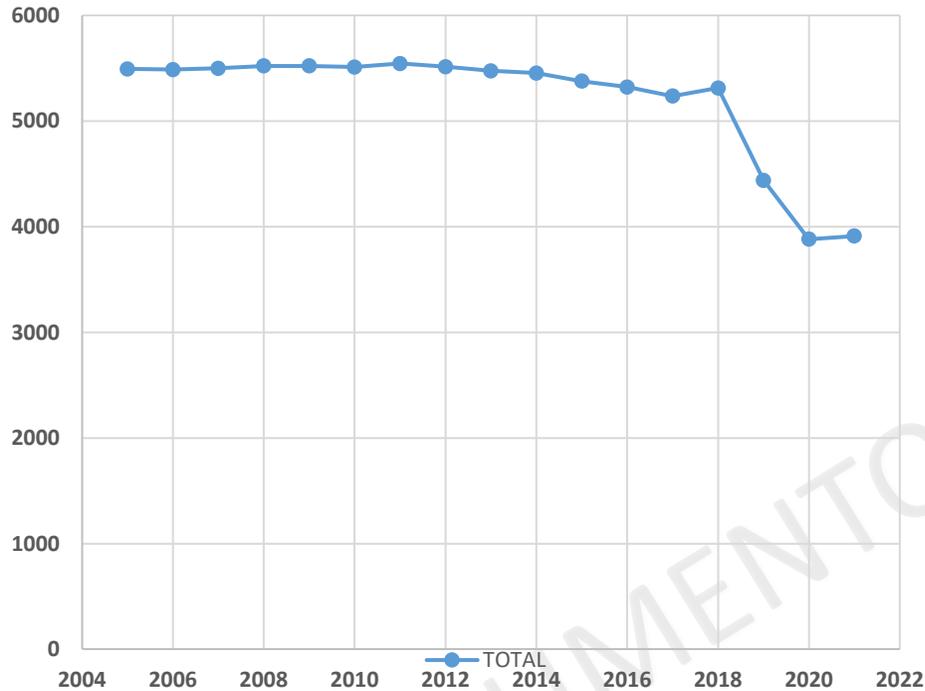
La **reducción de costes de personal**, tal como se preveía, sí que ha sido en cierta medida efectiva y ayudando a amortiguar las pérdidas; personal con más antigüedad, ligado a retribuciones salariales altas, saliendo con el Plan y entradas escasas con menor salario.

La pérdida de recursos para poder mantener la actividad ha sido bestial.

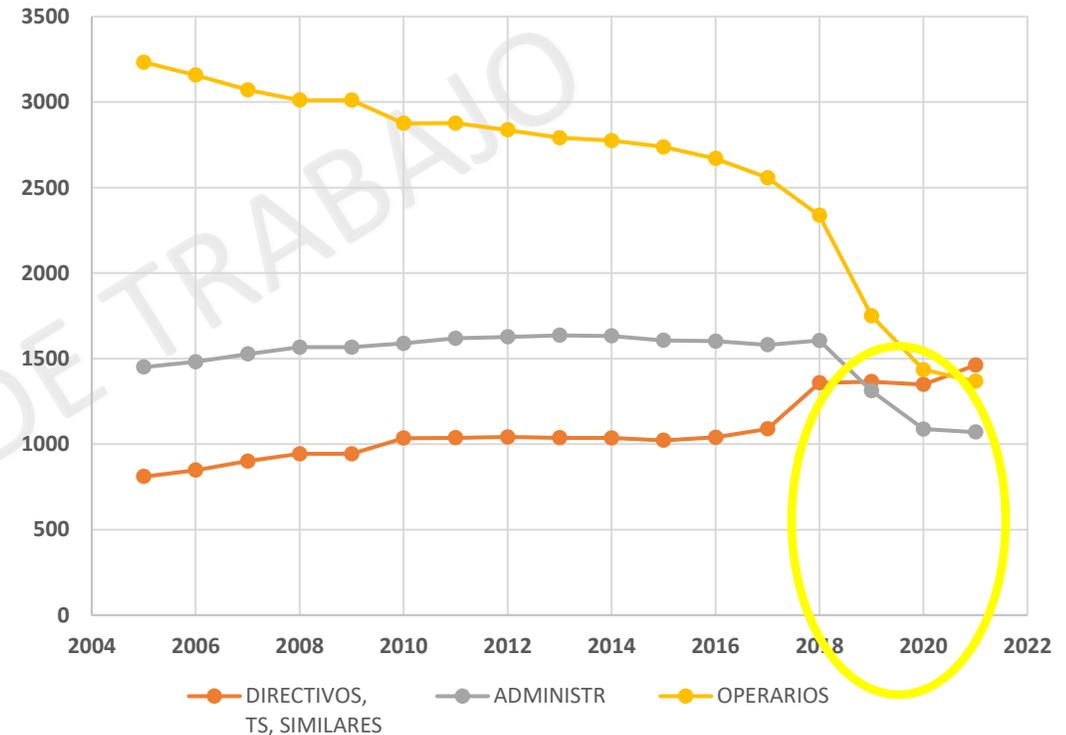
La transformación de la población de trabajadores de Operarios cualificados y administrativos a Técnicos Titulados, sigue disminuyendo la de mano de obra directa y lastrando las capacidades de la empresa.

EVOLUCIÓN PLANTILLAS

Evolución Plantilla



Evolución Plantilla por tipo



Podría parecer que la contención en pérdidas a lo largo del plan se haya debido a la reducción del gasto de personal, pero hay que fijarse en que en años anteriores a 2017, los gastos de personal se mantenían casi constantes mientras que las pérdidas aumentaban o disminuían en virtud de la carga y de los gastos derivados de la contratación externa.

PGE 2022

Masa Salarial

EN MATERIA DE RETRIBUCIONES:

- El establecimiento de un **incremento** retributivo fijo de un **2% sin**, como en la LPGE 2018 y los Reales Decretos que regularon las retribuciones de los y las empleados/as públicos/as los años 2019 y 2020, **la existencia de fondos adicionales**.
- Se mantiene la congelación de los fondos de Gastos de Acción Social en términos globales.
- Se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones, si bien estas aportaciones no pueden suponer que supere el incremento global del 2%.

EN MATERIA DE EMPLEO:

- La tasa de reposición es uno de los aspectos más relevantes de la partida presupuestaria, situándose en el **110%** para nuestra empresa.

Tasa Reposición

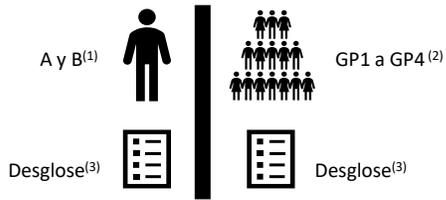
MASA SALARIAL

ESQUEMA DE LA NORMATIVA VIGENTE PARA LA APLICACIÓN DE LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS APROBADOS ANUALMENTE POR MEDIO DE LOS P.G.E.

Navantia

MASA SALARIAL

1. Retr. Salariales
2. Retr. Extrasalariales
3. Gastos de Acción Social⁽¹⁾



SOLICITUD/PROPUESTA DE AUTORIZACIÓN
(Orden HAP/1057/2013)



DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL (4) (DGCP)



Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas⁽⁷⁾



⁽¹⁾ "Los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público" (Definición BOE).

- ⁽¹⁾ ORDEN HAP: "(...) se entenderá incluido en el concepto **de personal no acogido a convenio colectivo** tanto aquél que expresamente esté exceptuado de la aplicación de un convenio y cuya vinculación con la organización se articule exclusivamente a través de un contrato laboral individual."
- ⁽²⁾ ORDEN HAP: "(...) se diferenciará, a su vez, el personal cuyas condiciones de trabajo se determinen a través de la negociación colectiva y el resto del personal, que tendrá la consideración de no acogido a convenio colectivo."
- ⁽³⁾ Orden HAP: "(...) efectivos de personal y su antigüedad, como al régimen privativo de trabajo, jornada, horas extraordinarias y otras condiciones laborales, computándose por separado las cantidades que correspondan a las variaciones en tales conceptos."
- ⁽⁴⁾ DEPENDIENTE DE: "Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos" y esta del "MINISTERIO DE HACIENDA".
- ⁽⁵⁾ Orden HAP: "La masa salarial de las sociedades mercantiles estatales, una vez autorizada, será remitida por la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas".
- ⁽⁶⁾ LEY P.G.E.: "**La autorización de la masa salarial será requisito previo para el comienzo de negociaciones de convenios o acuerdos colectivos**",
o:
"Todos los acuerdos, convenios, pactos o cualesquiera otros instrumentos de negociación colectiva similares, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido se refiera a gastos imputables al capítulo de gastos de personal de los presupuestos de (...) sociedades mercantiles estatales, (...) **requerirán**, para su plena efectividad, el **informe previo y favorable** del Ministerio de Hacienda, a través de la persona titular de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos (...)"
- ⁽⁷⁾ DEPENDIENTE DE: "Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo" y esta de la "DGCP".
- ⁽⁸⁾ LEY P.G.E. (una vez reflejado lo referente a Incremento y Autorización): "Lo previsto en los párrafos anteriores representa el **LÍMITE MÁXIMO** de la masa salarial, cuya **distribución y aplicación individual** se producirá, en su caso, a través de la **negociación colectiva**."
- ⁽⁹⁾ Bajo las "**PAUTAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS**". Documento **ANUAL** de la "COMISIÓN DELEGADA DEL GOBIERNO PARA ASUNTOS ECONÓMICOS".
- ⁽¹⁰⁾ LEY P.G.E.: "La **determinación o modificación de condiciones retributivas del personal laboral y no funcionario mediante convenio colectivo, pacto, acuerdo, o cualquier instrumento de naturaleza similar, en el caso de las sociedades mercantiles estatales, las entidades públicas empresariales (...), **requerirá informe previo y favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas**, presidida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, **de conformidad** con lo que establezca la **COMISIÓN DELEGADA DEL GOBIERNO PARA ASUNTOS ECONÓMICOS**."**
- ⁽¹¹⁾ LEY P.G.E.: "Serán **nulos** de pleno derecho los convenios colectivos, pactos, acuerdos, o cualesquiera instrumentos de naturaleza similar adoptados en esta materia con omisión del trámite de informe o en contra del informe de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas."

MASA SALARIAL

2018

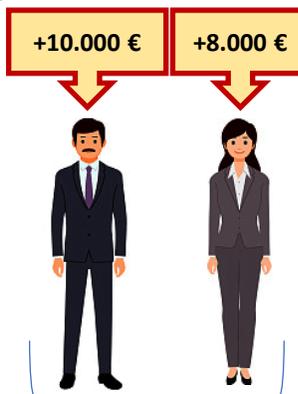


 TS's



 Operarios y Empleados

2019



 A y B

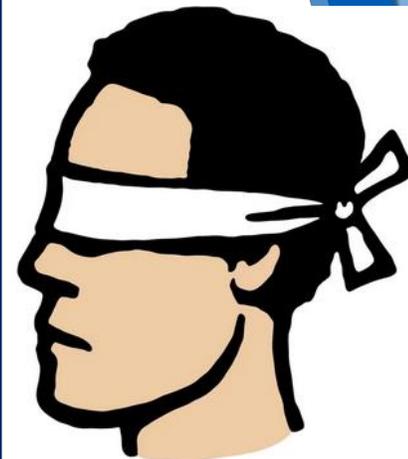
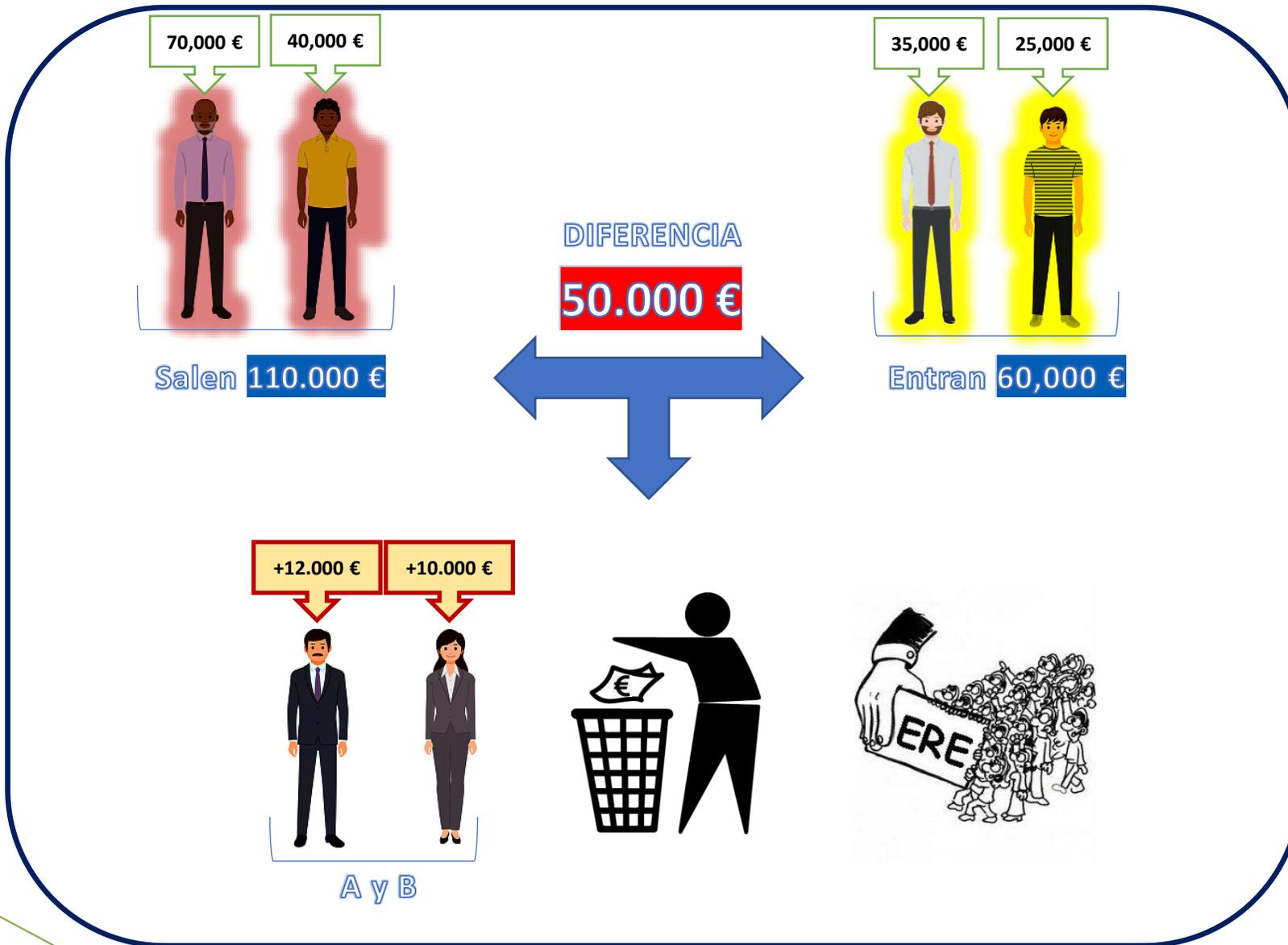


 GP1-GP2-GP3-GP4



MASA SALARIAL

X
1.000/año
= 200 M€



MASA SALARIAL

CONCLUSIÓN:

ES IMPRESCINDIBLE QUE CUANDO NOS SENTEMOS A NEGOCIAR TENGAMOS DATOS VERACES DE LOS MÁRGENES DE LOS QUE DISPONEMOS COMO EMPRESA PÚBLICA

DOCUMENTO DE TRABAJO

TASA DE REPOSICIÓN

Definición:

Definida anualmente en los PGE para todo el sector público, es el **porcentaje** de tasa máximo fijado para determinar las **nuevas incorporaciones**. Se aplica **sobre la diferencia** resultante entre el número de **empleados fijos** que, durante el ejercicio presupuestario anterior, causaron baja en la empresa y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio.

Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por:

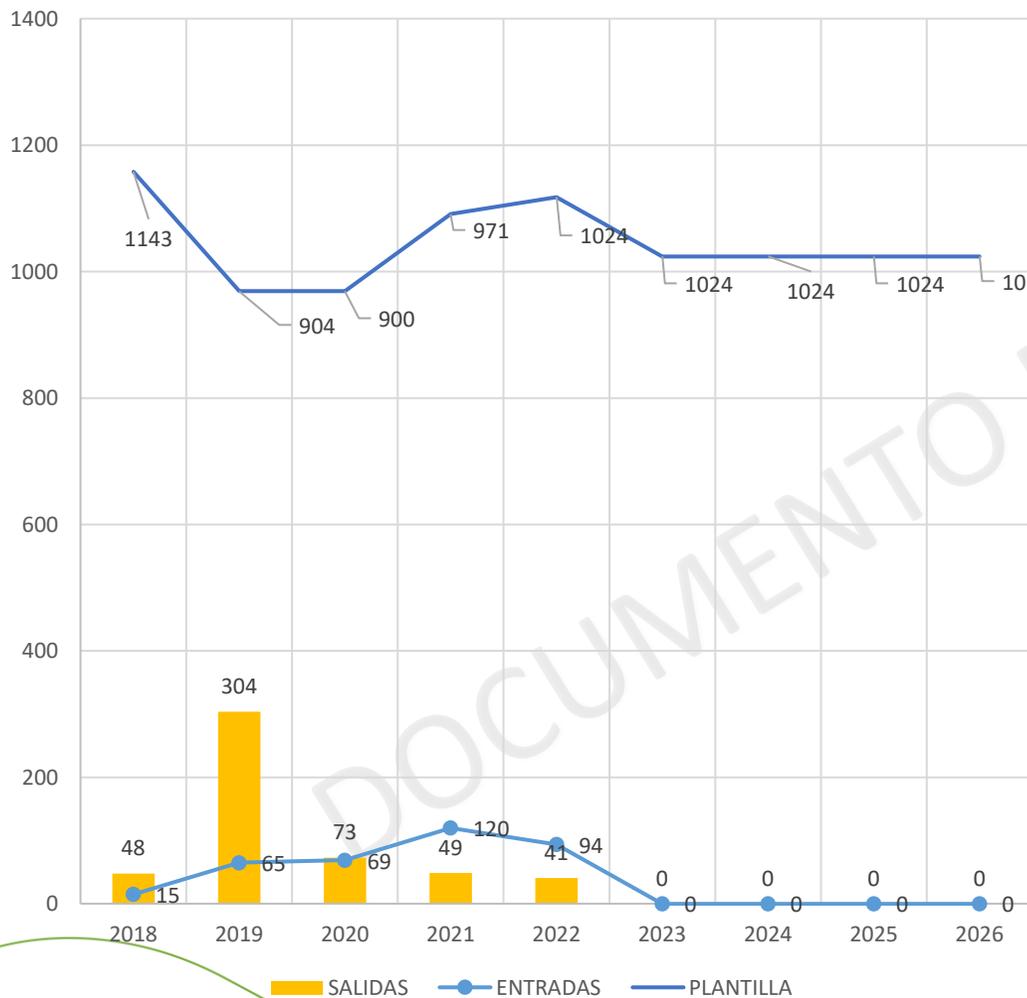
- Jubilación
- Retiro.
- Fallecimiento.
- Incapacidad.
- Renuncia.
- Declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo.
- Extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo.

Evolución Tasa de Reposición PGE de afectación al PE (2018-2022)

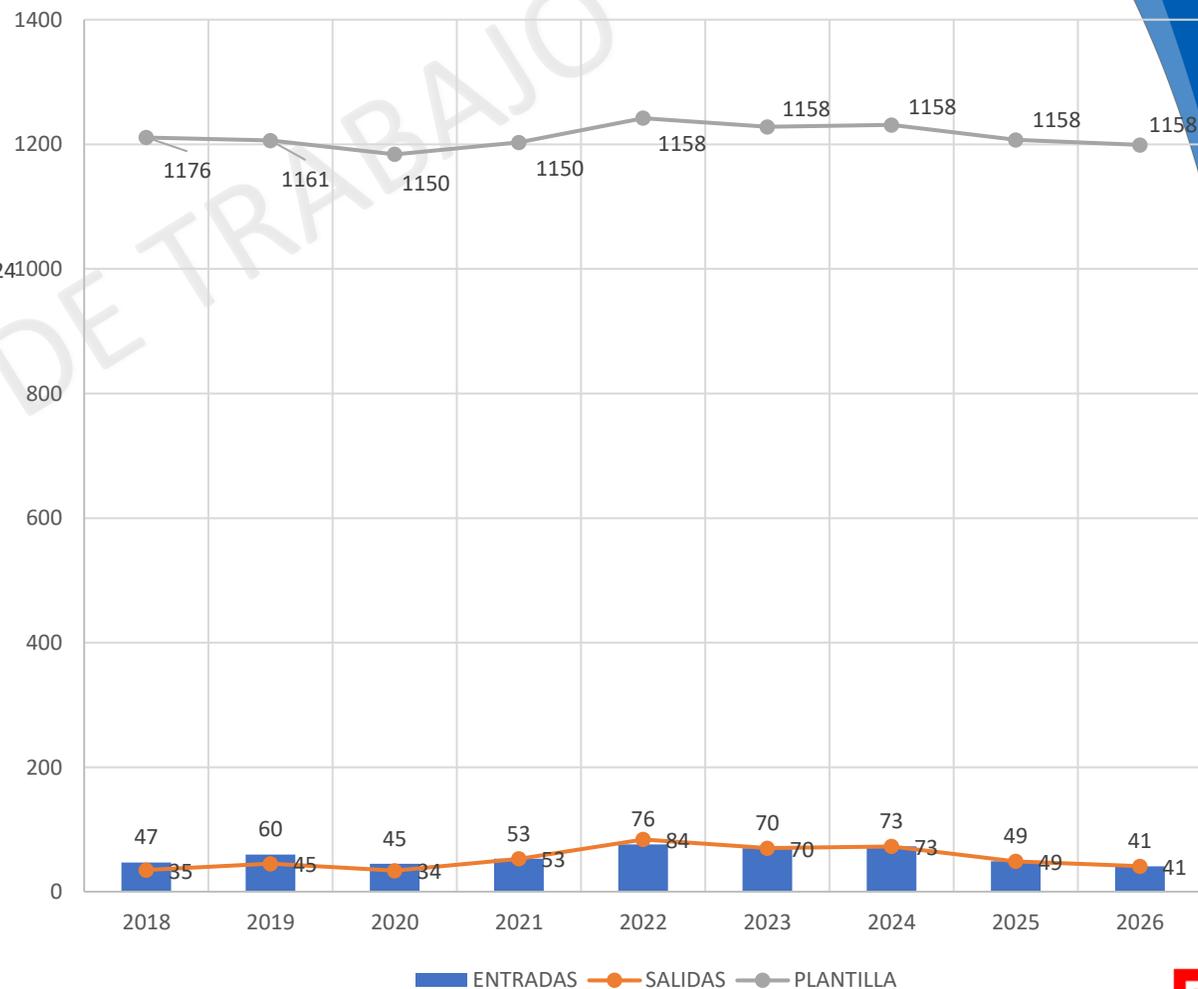
- **2018: 75% (+5%)⁽¹⁾**
- **2019: 75% (+5%)**
- **2020: 75% (+5%)**
- **2021: 100%**
- **2022: 110%**

TASA DE REPOSICIÓN

ENTRADAS/SALIDAS DURANTE EL PLAN

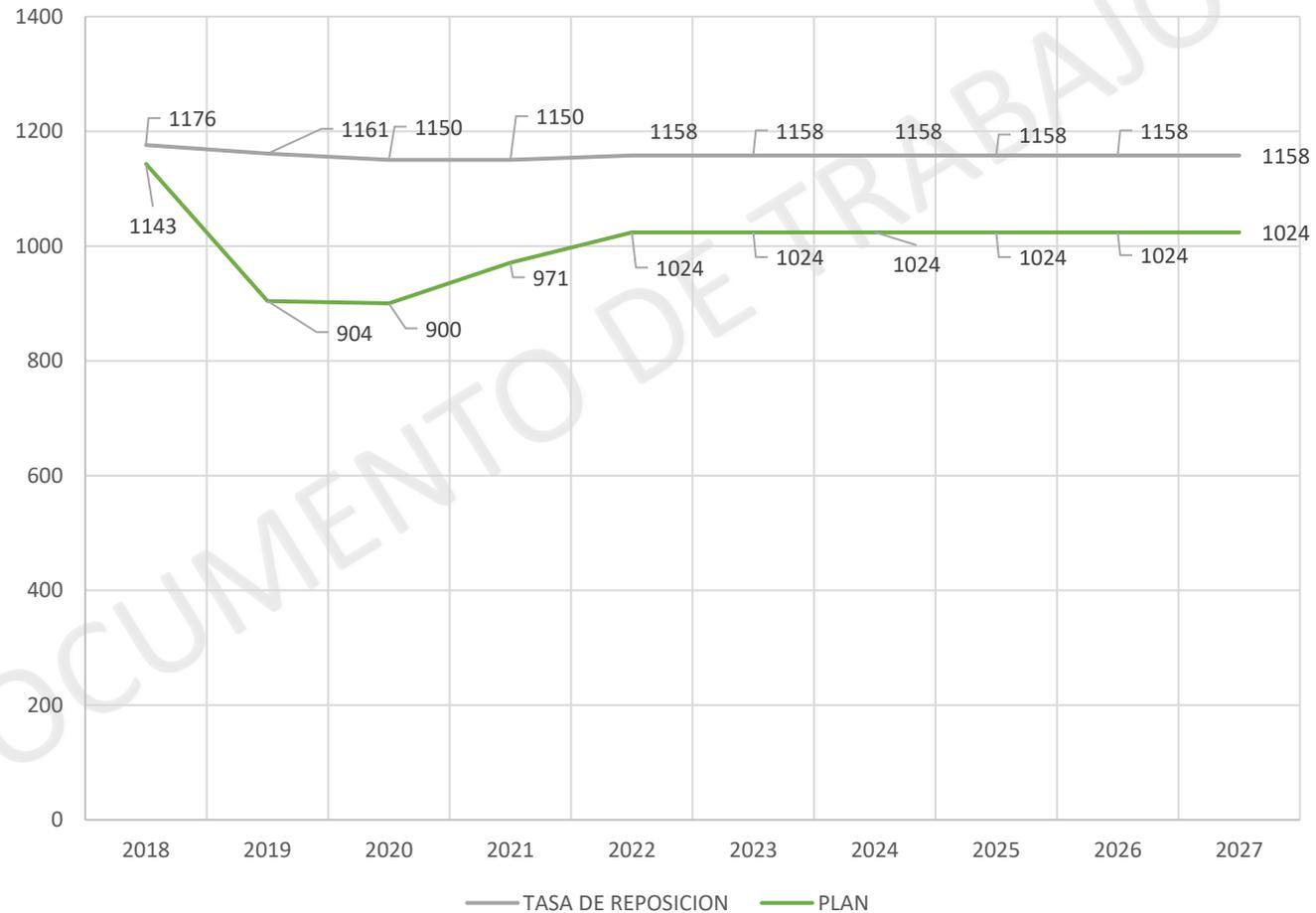


ENTRADAS/SALIDAS CON TASA DE REPOSICIÓN



TASA DE REPOSICIÓN

COMPARATIVA PLANTILLA CON PLAN Y POR TASA DE REPOSICION



TASA DE REPOSICIÓN

CONCLUSIÓN:

CUANDO NOS CUENTEN LAS BONDADES DEL REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLAS QUE SEPAMOS QUE NOS HEMOS DEJADO UN 25% DE PLANTILLA O MÁS PARA AÑOS POSTERIORES Y QUE HA SIDO CON EL FIN DE RECORTAR GASTOS DE PERSONAL

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)

*“La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es el **conjunto de instrumentos de gestión mediante el que se estructura el personal adscrito a las diferentes áreas, departamentos, secciones y unidades de una organización para asegurar el cumplimiento satisfactorio de su misión y objetivos corporativos.**”*

MECANISMO:

1. **Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo.**
2. **Valoración de Puestos de Trabajo.**

OBJETIVOS PRINCIPALES (perspectiva social):

1. **Permite el conocimiento por parte de cada persona empleada de las responsabilidades y funciones.**
2. **Base para la definición de políticas salariales.**
3. **Base para política de PROMOCIONES.**
4. **Base para políticas de movilidad.**
5. **Previene riesgos psicosociales.**

INCUMPLIMIENTO
CONVENIO

Evita problemas de transparencia y prácticas indebidas.

COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN GP3-GP4

➤ DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN ARTÍCULOS 56 Y 38 DEL XXI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL Y DE OFICINAS CENTRALES DE BAZÁN.

*El personal que proviene del XXI convenio Bazán de los centros de Ferrol, Cartagena, San Fernando y Oficinas Centrales Madrid, y afectado por la expectativa de derecho reconocida en los artículos 56 del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de Bazán y 38 del XXI Convenio de Oficinas Centrales, mantendrá, como garantía personal, el derecho a **percibir un capital al acceder a la jubilación definitiva ordinaria**, siempre que tenga contrato en vigor en la empresa al momento del hecho causante.*

*Dicho capital, abonable por una sola vez, ascenderá a una **cuantía bruta⁽¹⁾ equivalente a 11,25 veces para hombres y 13 veces para las mujeres** del importe resultante de la **diferencia**, en términos anuales, entre el **90 %** de la cantidad teórica correspondiente a la **jornada ordinaria** en dicho momento y la **pensión reconocida por la Seguridad Social**, hasta un **límite máximo** la cantidad de **120.000 euros**.*

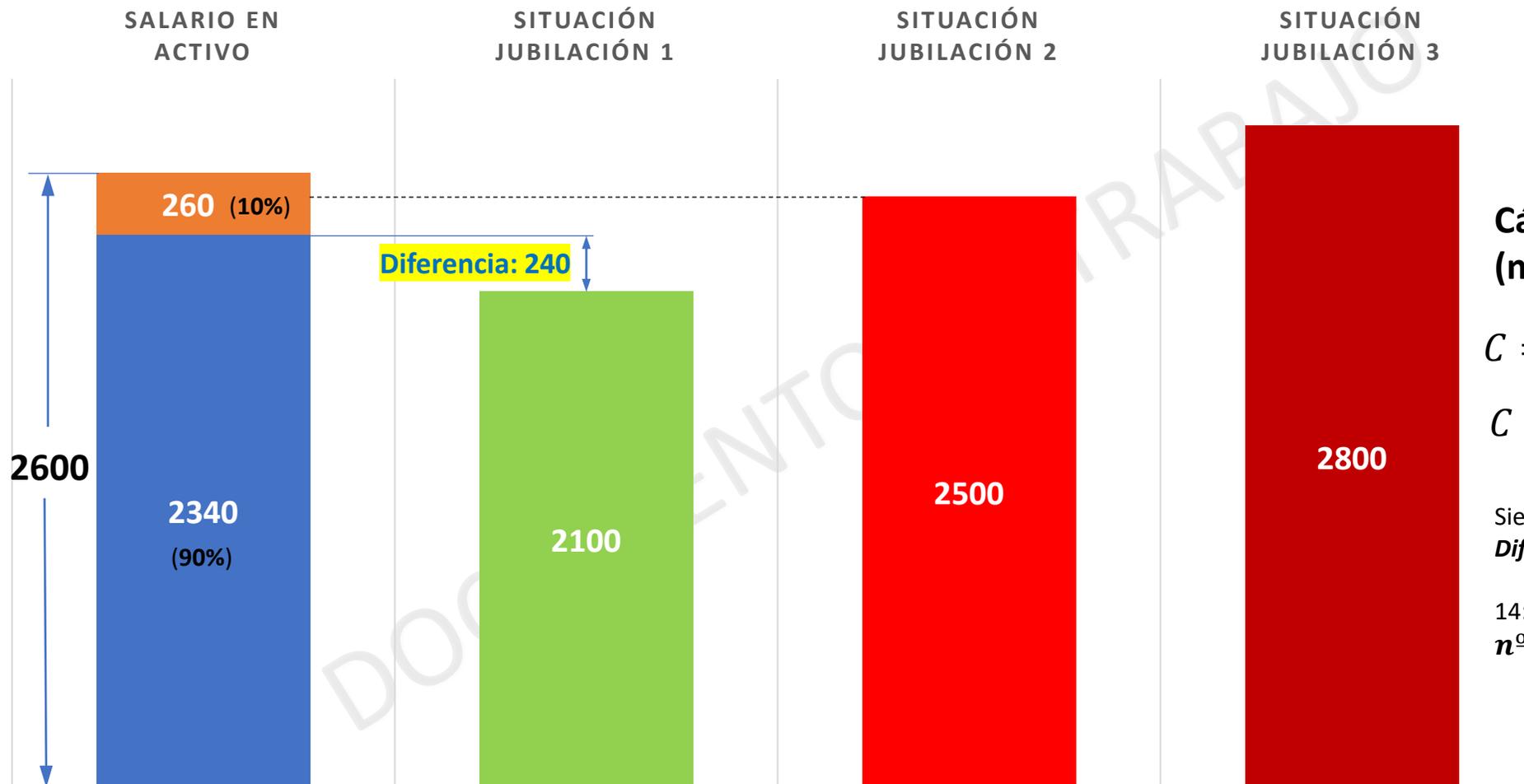
*A estos efectos, la cantidad teórica correspondiente a la jornada ordinaria estará constituida por los siguientes **conceptos**:*

- *Sueldo.*
- *Antigüedad.*
- *Incentivo.*
- *Pagas extras.*
- *Pagas de producción.*
- *Plus trabajos especiales.*
- *Pluses de disponibilidad y polivalencia.*
- *Plus de ayuda de disminuidos físicos y psíquicos.*

(1) Considerado como Rendimiento Regular del Trabajo

COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN GP3-GP4

REPRESENTACIÓN GRÁFICA⁽¹⁾



Cálculo complemento (mujer):

$$C = Dif \cdot 14 \cdot n^{\circ}_{\text{años}}$$

$$C = 240 \cdot 14 \cdot 13 = 43.680 \text{ €}$$

Siendo:

Dif: 90% del salario en activo menos pensión reconocida (si positiva)

14: representa el número de pagas anuales.

n^o años: - Hombres 11,25

- Mujeres 13

⁽¹⁾Cantidades mensuales (sobre 14 pagas).

COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN GP3-GP4

➤ ANTECEDENTES/CONSIDERACIONES PRELIMINARES:

1. PROHIBICIÓN APORTACIONES:

➤ PGE 2012:

Artículo 22. Tres.

*Durante el ejercicio 2012, las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado Uno de este artículo **no podrán realizar aportaciones** a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.*

2. LEVANTAMIENTO PROHIBICIÓN APORTACIONES:

➤ PGE 2014:

Artículo 20. Tres.

*(...) **podrán realizar aportaciones** a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que los citados planes o contratos de seguro **hubieran sido suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011⁽²⁾**.*

3. **Judicialización Vitalicio TS's** (actuales GP1-GP2) no contratados como tales, procedentes en anteriores convenios de los grupos funcionales de Empleados y Operarios (actuales GP3-Gp4).

4. La actual **redacción** de este complemento en el **I Convenio Colectivo** queda **marcado** por la falta de aportaciones desde 2012 sin ninguna voluntad de retomarlas en 2014 con el único fin de condicionar el desarrollo de los **procesos judiciales** en curso. No se trató en ninguna mesa de relaciones laborales, tomando la Dirección de RRHH la decisión de no realizar dichas aportaciones⁽¹⁾ de manera unilateral, en una clara actuación de Mala Fe.⁽³⁾

⁽¹⁾ Cabe destacar que se pide una partida presupuestaria especial para realizar las aportaciones al Seguro Colectivo única y exclusivamente para el de este complemento (Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre. BOE-A-2018-17770).

⁽²⁾ Nuestro complemento cumplía.

⁽³⁾ La Dirección de RRH SÓLO hace mención a los PGE de 2012, ignorando por completo hacer ninguna alusión a los de 2014 en un clara actuación torticera con el sólo fin de utilizarlo en su provecho por esa judicialización a la vez que nos recortaba derechos.

COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN GP3-GP4

5. DERECHO DE INFORMACIÓN:

➤ "REAL DECRETO 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios"

1. Además de las normas de información aplicables con carácter general a los contratos de seguro de vida contenidas en el artículo 106 del Reglamento de Ordenación y supervisión de los seguros privados, **al menos anualmente el trabajador adherido al contrato de seguro** y los beneficiarios que ya perciban sus prestaciones con cargo al contrato **deberán recibir una certificación** de la entidad aseguradora sobre el **número de póliza, situación individualizada del pago de primas, sobre los rescates y reducciones efectuados en el año y que le afecten, y sobre las coberturas concretas que tiene individualmente garantizadas el trabajador o las prestaciones del beneficiario.**

En el caso de imputación fiscal de las primas al asegurado se informará además de la prima imputada en cada año natural y de las provisiones técnicas acumuladas individualmente al término de cada año.

La anterior información **tendrá el carácter de mínima, pudiendo ampliarse mediante acuerdo colectivo en la empresa.**

2. La entidad aseguradora vendrá obligada a entregar al asegurado un certificado de seguro con motivo de su incorporación al colectivo asegurado o de la renovación de la póliza en el caso de seguros temporales.

En el caso de rescate por cambio de entidad aseguradora, y en el plazo de un mes desde su fecha de efecto, tanto la nueva entidad aseguradora como el tomador del seguro vendrán obligados a comunicar esta circunstancia.

La nueva entidad aseguradora remitirá en este plazo el correspondiente certificado del nuevo seguro a los asegurados y a los beneficiarios que ya estén percibiendo prestaciones con cargo a la póliza.

**EL CUMPLIMIENTO
DE ESTE DERECHO,
DE POR SÍ, HUBIERA
EVITADO LA
PÉRDIDA SUFRIDA⁽¹⁾**

(1) Indudablemente, el hecho de recibir una información anualmente por parte de todos, hubiera suscitado y propiciado el tratamiento en el momento de la suspensión de 2012, así como su posterior modificación en 2014.

OTRO EJEMPLO MÁS DE LAS CONSECUENCIAS PERJUDICIALES QUE NOS OCASIONAN LAS PRÁCTICAS DE ESTA DIRECCIÓN, CUYA RESPONSABILIDAD, ENTRE OTRAS, ES LA DE CUMPLIR CON LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN GP3-GP4

¿Qué es la Tasa de Reemplazo o Sustitución?

Expresa el porcentaje de ingresos que representa la prestación por jubilación, respecto a los ingresos percibidos como trabajador activo..

Si el último sueldo de ese trabajador fue de 1.000 euros y cuando se retira cobra una pensión de 700 euros, quiere decir que la tasa de sustitución es del 70%.

$$T. R = \frac{\text{Pensión de Jubilación}}{\text{Ultimo sueldo en activo}} \times 100$$

¿Qué ocurrirá dentro de 30 o 50 años?

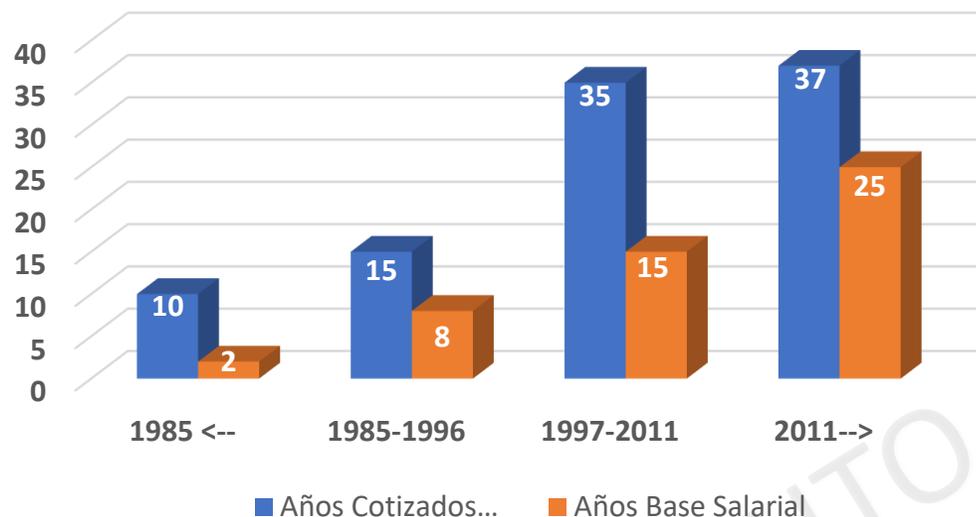
Según las previsiones de la OCDE, **la tasa de sustitución va a cambiar drásticamente en los próximos años.**

En 2050 se calcula que podría situarse en el 51% en España. Es decir, los actuales trabajadores de entre 35 y 45 años tendrán que vivir con la mitad de su sueldo cuando se jubilen.

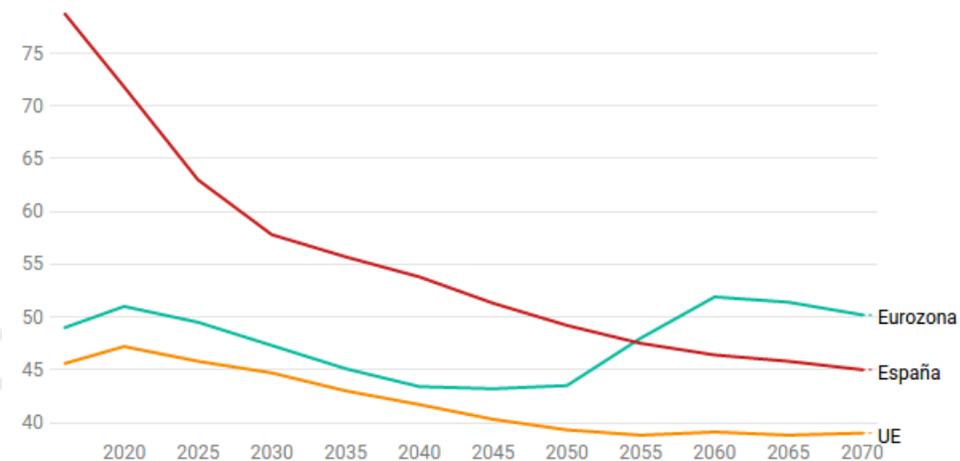
**NUESTRO
COMPLEMENTO,
COMO VITALICIO,
NOS GARANTIZABA
EL 90% DE POR
VIDA**

COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN

EVOLUCIÓN AÑOS CÁLCULO PENSIÓN



Evolución de la tasa de sustitución



Source: Ageing Report de la UE • Get the data • Created with Datawrapper

➤ Evolución Tasa de Sustitución:

- **Anteriormente a 1985**, la base de cotización para calcular nuestra pensión era de los dos últimos **2 años**, exigiéndonos **10 años** para cobrar el 100%.
- **En 1985** se realizó un cambio, la base de cotización se comenzó a calcular según los últimos **8 años**, y el 100% de la base se cobraría teniendo cotizados **15 años**.
- **En 1997**, el cambio radicó en tener en cuenta la base de cotización de los últimos 15 años, y exigir 35 años para cobrar el 100% de la jubilación.
- Tras la **modificación de 2011**, comentada en un anterior artículo, tendremos un periodo transitorio en el que llegaremos a 2027 en los que **se nos tendrán en cuenta los últimos 25 años de base salarial, y se nos exigirán 37 años cotizados para cobrar el 100%**. Además se nos ha incrementado la edad de jubilación a los 67 años.

COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN

CONCLUSIÓN:

ACTUACIÓN DE MALA FE PARA BENEFICIO DE LOS PROPIOS INTERESES DE LA DIRECCIÓN PERJUDICANDO LOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

DOCUMENTO DE TRABAJO

DESARROLLO DEL CONVENIO

Teniendo claro que el **desarrollo** del nuevo “I Convenio Colectivo Único” (**Anexo**, cabe recordar, al **Plan Estratégico**) se encomendaba al trabajo por realizar en las diferentes **Comisiones de Trabajo** creadas en él, sólo podemos concluir que ha dado como resultado un estrepitoso **fracaso**.

Excepto algo en aquellas que por “imperativo legal” les era necesaria nuestra firma (Igualdad y Formación), y con más carencias que virtudes, han tenido todas un mismo denominador común: **falta de voluntad** por parte de la **Dirección de RRHH**, unida a la de propuestas sobre las que trabajar y debatir, y **total falta de transparencia e información**.

Cabría hacer dos menciones especiales en cuanto a las siguientes:

- **SEGUIMIENTO PLAN ESTRATÉGICO:** Siendo la comisión encargada de velar por todo su desarrollo (Convenio incluido) esta sólo se reúne una vez, finalizado el convenio, hace escasos días y con el único objetivo de empezar a reconducirnos a un nuevo Plan Estratégico (fruto del fracaso de este, obviamente, en el que incluso algunas organizaciones sindicales, haciéndole el juego a esta Dirección, pretenden pasar de puntillas por todo lo acontecido y meterlo debajo de la alfombra como si no hubiera pasado nada).
- **COMISIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y PROMOCIONES:** Total fracaso en cuanto a sus cometidos. Dilatación en el tiempo, falta de información, transparencia, incumplimientos de acuerdos firmados, negociaciones de la Dirección de RRHH al margen de la Mesa, etc, etc. Ruptura y traslado al Comité Intercentros ante la negativa de la Dirección de facilitar información para la realización de nuestros cometidos (beneficios sociales y retribuciones, especialmente).

COMISIONES

COMISIONES	OBSERVACIONES	OBJETIVO
SEGUIMIENTO PLAN ESTRATÉGICO	UNA SOLA REUNIÓN (ABRIL 2022), DESPUÉS DE MÁS DE TRES AÑOS Y SÓLO INFORMATIVA DEL NUEVO PLAN.	INCUMPLIDO
PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO	<ul style="list-style-type: none"> • Creada POR DIRECCIÓN (junio 2021) finalidad única instrumentalización judicialización colectivo TS's frente Audiencia Nacional. Temas añadidos por RS no continuados y sin resolución a día de hoy (abril 2022) por falta de voluntad. Los temas actuales en esta comisión, como paso necesario previo al planteamiento de conflicto colectivo son: -Paso GP3-GP4 a GP2-GP1; - Complemento Prima de Resultados TS's Astilleros Civiles; Información Incrementos Autorizados Anuales de Masas Salariales; - Plus de Distancia. 	INCUMPLIDO
Política Salarial y Promociones	<ul style="list-style-type: none"> • ROTA POR PARTE DE LA DIRECCIÓN EL 13-11-2020 PASARON LOS TEMAS AL COMITÉ INTERCENTROS • Falta de información (Masas Salariales, Escalafón, Beneficios Sociales, etc). Sanciones INSPECCIÓN a Dirección. • Incumplimientos Acuerdos FIRMADOS julio 2020 Reclasificación GP1-GP2. Ejecución noviembre 2021 modificado. Pérdida retribuciones. Falta Catálogo de Puestos. Falta Bandas Salariales en Nivel. • INCOMPLETO proceso Encuadramiento Salarial GP1-GP2. • NO reorganización GP3-GP4. • NO definición de nuevos criterios de promoción profesional. • No se ha realizado Relación de Puestos de Trabajo como marca el convenio. • Etc, etc... 	INCUMPLIDO
Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento estrictamente legal. 	CUMPLIDO
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento Principios Contratación Pública (plazas Corporativas). • Incumplimiento paso de contrato temporal a indefinido máximo de un año (ya acordado). • No reconocimiento de antigüedad del personal procedente de ETT's. 	INCUMPLIDO
Ordenación de la Industria Auxiliar	<ul style="list-style-type: none"> • Una sola reunión (constitución) para aplacar protesta social en Bahía de Cádiz (septiembre 2020). 	INCUMPLIDO
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo TELETRABAJO obligado por COVID • NO se generará nuevos indicadores de productividad. • NO se definió el modelo de trabajo orientado al Astillero 4.0. 	INCUMPLIDO
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento estrictamente legal (Escaso Desarrollo y Seguimiento) 	CUMPLIDO

Aun estando fuera de convenio, se ha realizado la reclasificación de los trabajadores de las Bandas A y B sin la participación de la Representación Social (obligado por ley) y total opacidad.

TEMAS PREVIOS A CERRAR:

- **Comisión de Seguimiento del PE:** Análisis de desarrollo del Plan Estratégico incluido Convenio Colectivo e Informe de situación actual.
- Paso inmediato a **indefinido** de todo el personal contratado en el marco de las incorporaciones fijadas por el PE.
- **Reclasificación GP1-GP2:**
 - Ejecución Acuerdo julio de 2020 tal como se acordó.
 - **10% del presupuesto** solicitado por la Dirección de RRHH para encuadramientos realizados unilateralmente **excluido** del 0,7% reflejado en convenio y **solicitud de incremento de Masa Salarial** conforme PGE (SAN 2481/2018 y STS 193/2020).
 - Finalización promociones 2021.
- **Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio** (Acta de 13 de julio de 2021):
 - Fijar condiciones promoción GP3 o GP4 a GP2 o GP1
 - Complemento Prima de Resultados TS's Astilleros Civiles
 - Información Incrementos Autorizados Anuales de Masas Salariales del periodo 2018-2022.
 - Abono Plus de Distancia a nuevas incorporaciones.

PLATAFORMA II CONVENIO

- Fijar Calendario reuniones Comisión Seguimiento Plan.
- Fijar Calendario reuniones Comisión Seguimiento Convenio.
- Mantenimiento de las retribuciones, en términos de homogeneidad en cuanto a plantillas, conforme las existentes con anterioridad al proceso de salidas-entradas.
- INFORMACIÓN de incremento de Masas Salariales autorizados tal cual debe cumplir Navantia como sociedad mercantil pública. Inclusión en convenio.
- DEFINIR claramente qué es Salarial, Extrasalarial y Gasto de Acción Social.
- Relación de Puestos de Trabajo (RPT):
 - Determinación de una Relación de Puestos de Trabajo para toda la plantilla, SIN EXCLUSIÓN (Catálogo de Puestos).
 - Aplicación del Art. 22 E.T. e inclusión en convenio.
 - Sirva de BASE para política de: PROMOCIONES, FORMACIÓN, MOVILIDAD y SALARIAL.
 - Única tabla salarial (sin solapes salariales y simplificación de niveles en función de RPT).
- Igualdad de Pluses para la totalidad de las plantillas.
- Aplicación de RVPO de GP1-GP2 a complemento CPT.
- Retribución Variable por Objetivos (RVPO) para GP3-GP4.
- Retribución Flexible para GP3-GP4
- Inclusión de Teletrabajo en Convenio.
- Regulación de condiciones de trabajo con disponibilidad completa.
- Remuneración por disponibilidad telefónica fuera de jornada laboral.

PLATAFORMA II CONVENIO

- Aplicación de nueva normativa en materia de contratación a toda nueva incorporación (indefinido por defecto)
- Referencia a Tasas de Reposición anuales según PGE en convenio.
- Fomento de acuerdos con Centros Educativos para formación y base de incorporaciones en los Centros de Trabajo cumpliendo con los criterios de contratación pública (transparencia, igualdad, capacidad, idoneidad, publicidad,...).
- Implantación del Contrato Relevó y Contrato a Tiempo Parcial.
- Promociones Grupos 3 y 4:
 - Debemos partir de las retribuciones correspondientes garantizadas por Masa Salarial y cuyo factor sería el equivalente de aplicar a 8 años.
 - Recuperar concepto de Asimilaciones con garantía de factor prioritario de 8 años en Nivel.
- Plus maniobra dique flotante.

PLATAFORMA II CONVENIO

➤ Complemento vitalicio:

- Información anualizada conforme a legislación vigente (REAL DECRETO 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios).
- Opción de reversibilidad a complemento vitalicio en lugar de capitalización (tal como se informó en reunión del C.I. con Mapfre y March el 18 de noviembre de 2020).
- Tope máximo revalorizable según incrementos fijados en convenio.
- Coeficiente multiplicador acorde a la esperanza de vida.
- Inclusión de complementos personales.
- Incorporación a la póliza de las nuevas incorporaciones.

➤ Creación de Comisión Local de Promoción y Reclasificación:

- Inclusión de Representación Social en NORMA N-009 "Norma de Gestión de Personas".
- Analizar y debatir sobre cada una de las solicitudes de reclasificación presentadas por los trabajadores, Direcciones o RS.

➤ **INFORMACIÓN:**

- Trimestral (tal como se nos manifestó en reunión del Intercentros de 09-02-2021 y determina el ET.) definiendo claramente el alcance, contenidos y forma.

➤ **Formación:**

- Inclusión de Permiso Individual de Formación (PIF).
- Seguimiento periódico de implantación de formación.

PLATAFORMA II CONVENIO

➤ IGUALDAD:

- Incluir en la redacción del convenio todas las medidas relativas a licencias retribuidas que se han acordado y fijado dentro del Plan de Igualdad (recogidas en Guía de Conciliación y Plan de Igualdad).
- Desarrollar mejora/ampliación de las medidas de flexibilidad horaria por conciliación acorde Art. 34.8 ET (cuidado de menores, cuidado de dependientes, por circunstancias especiales o temporales, etc...).
- Teletrabajo más flexible (hasta cierta edad en el cuidado de un menor, por cuidado de mayores o dependientes, por circunstancias especiales o temporales, ...).
- Homogeneizar para todos los centros el horario Norton.
- Reflejar en texto de Convenio las opciones existentes.
- Dentro de las medidas del Plan de empleo: medidas para incrementar el número de mujeres tanto en las nuevas incorporaciones como en la intervención del proceso de selección (más mujeres en los tribunales).
- Adopción de medidas reales de sensibilización dentro de la empresa (formación obligatoria en materia de igualdad y corresponsabilidad en la conciliación).
- Asegurar cumplimiento del Artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores “Sistema de clasificación profesional”.
- Obtención Distintivo Empresarial de Igualdad.

PLATAFORMA II CONVENIO

➤ IIAA:

- Creación de Bolsa de trabajo
- Cumplimiento convenio del sector.
-

DOCUMENTO DE TRABAJO

*“La defensa de nuestros **derechos**
y **condiciones laborales** es cosa de todos”*



industria
navantia cartagena