

COMUNICADO COMITÉ DE EMPRESA

El pasado lunes y martes de esta semana se reunió el Comité Intercentros con la representación de la Dirección de Navantia para estudiar propuesta de la Dirección de preacuerdo de convenio colectivo, a dicha reunión asistió el presidente de Navantia para, por fin, presentar a la parte social el **Plan de Navantia Horizonte 5.0**.

La propuesta de preacuerdo de convenio por parte de la Dirección la adjuntamos para conocimiento de toda la plantilla.

En nuestra opinión, dicha propuesta es totalmente insuficiente.

Desde el Comité de Empresa de Cartagena entendemos que es una propuesta que no llega a las expectativas mínimas planteadas en las distintas plataformas que se han trasladado desde la parte social por el Comité Intercentros, tanto en convenio como con el esperado plan Horizonte 5.0.

Habida cuenta del calendario planteado por ambas partes de reuniones de la Mesa de Negociación exigimos que la dirección replantee la propuesta y dé respuesta a temas de mayor calado como venimos reivindicando la RLT.

PLAN HORIZONTE 5.0

En relación con el plan de Navantia, se detallan plan de negocios y pedidos futuros, e inversiones relacionadas y, sobre todo, condicionadas a dichos pedidos y a la carga de trabajo.

Así, también se detallan una serie de incorporaciones condicionadas a carga de trabajo. Una vez preguntado el presidente por las vacantes anunciadas por el Presidente del Gobierno, se responde que están contempladas, pero que irán incorporándose año a año hasta el fin del plan que será 2027. Esta previsto que para este año 2023, se incorporen en Cartagena las vacantes del plan anterior, las correspondientes al 2018-22 que quedaban, alrededor de 45, y a estas se les añadirían 100 incorporaciones de las que corresponden del nuevo plan.

Para este Comité de Empresa, tanto la información como el planteamiento es también insuficiente, puesto que no despeja las dudas acerca del reparto de vacantes ni cuándo se van a incorporar, más allá de este año, y por insuficiente en número para Cartagena. Hay que recordar que la carga de trabajo en Cartagena no es que esté prevista, sino que desde hace años está por encima de las posibilidades de la plantilla actual. Ahí están los índices de subcontratación tan disparatados que padecemos con todo lo que ello implica.

PROPUESTA CONVENIO

En cuanto a la propuesta de convenio, os adjuntamos los comentarios de este comité a cada uno de los puntos propuestos por la Dirección y adjuntamos la plataforma de mínimos acordada por la parte social en el Comité intercentros hace un par de semanas.

Esperamos desde este Comité de Empresa un esfuerzo por parte de la Dirección si la intención de ésta es poder llegar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes y dé respuesta a las necesidades, aún pendientes de desarrollo y determinación, de las plantillas.

Conforme se vayan dando las reuniones previstas, desde este comité se ira informando a la plantilla de la manera que consideremos más conveniente.



ANEXO COMUNICADO COMENTARIOS

Artículo 3: Vigencia, denuncia y prórroga

Mas allá de la vigencia que por la parte social se vea muy corta la de 3 años (a efectos prácticos sólo sería un año y medio de aplicación), se añade que los efectos económicos se producirán a la fecha de su firma.

Este punto debe de ir fuera puesto que, si la vigencia es de 1 de enero de 2022, los efectos deben de ser desde esa fecha, sería asumir estar equis meses sin convenio a efectos económicos.

Artículo 34: Incrementos salariales:

Salvaguardados por la ley de presupuestos generales.

No renunciamos a reflejar que debemos agotar toda el incremento anual AUTORIZADO, al margen de lo que nos corresponda individualmente.

III) Nueva Clasificación profesional GP3 y GP4

Totalmente escasa y sin aportación económica para solución de problemas actuales de clasificación. Problemas, desde GP1 a GP4, generados por la Dirección, si no INTENCIONADAMENTE con el fin de seguir recortando derechos, por su falta de planificación.

Artículo 14 bis. Flexibilidad horaria.

Se debe desligar la Flexibilidad Horaria con Conciliación, siendo ésta una condición a particularizar en función de las circunstancias personales de cada trabajador o trabajadora. Por tanto debe suprimirse el párrafo: "*Adaptación de Jornada por conciliación*".

Artículo 15. Vacaciones

Artículo 19. Régimen a turnos

Propuesta de potenciación del turno, sobre todo el de tarde, con el fin de darle el sentido que tiene. Se podría aceptar, no así las condiciones reflejadas por ausencias, relevo de turno, inclusión de la jornada nocturna, etc.

Artículo bis. Horas suplementarias.

Nunca hemos estado a favor del aumento sistemático de horas extraordinarias en detrimento del empleo.

Artículo 27 bis. Jubilación parcial y contrato relevo.

Se debe de conservar, por un lado, el carácter voluntario y, por otro, el asegurar que no haya pérdida económica con respecto a la situación normal en activo.

Artículo 28. Promociones

Se debe asegurar destinar a promociones la totalidad del presupuesto correspondiente al margen del necesario para realizar los procesos de reclasificación/encuadramientos en que nos encontramos.

Artículo 33.4. Pruebas de mar

Valorando positivamente el acercamiento, y su homogenización al conjunto de los Grupos Profesionales, echamos en falta concreción en su aplicación.

Artículo 33.13. Pagas Extraordinarias y de Producción

Sin comentarios al respecto.



Artículo 35. Cláusula de fidelización

Se revierte lo que se empezó a hacer de no incluir ciertos conceptos por falta de concreción en la primera redacción, lo cual valoramos positivamente. Sí exigimos que les sea de aplicación, de igual forma, a los compañeros y compañeras que puedan incorporarse desde otros centros productivos ajenos a Navantia, como puede ser Sestao, aun si por el cómputo de los 20 años no les fuera de aplicación.

Artículo 54. Subcontratación

A todas luces insuficiente

Disposiciones adicionales, transitorias y derogatorias

Disposición Adicional Segunda: Complemento de jubilación artículos 56 y 38 del XXI Convenio Colectivo Interprovincial y de Oficinas Centrales de Bazán.

Seguimos exigiendo la actualización del coeficiente multiplicador a la esperanza de vida, así como las revalorizaciones que sean de aplicación por convenio.

En cuanto a las condiciones de promoción de los grupos GP3-GP4 a GP1-GP2, seguimos exigiendo que la antigüedad a considerar debe ser la existente a la fecha del hecho causante, mayor concreción en cuanto a conceptos retributivos (transformación de conceptos, ...).

E, indudablemente, toda la información relativa a la póliza que contempla esta prestación (individual y colectiva).

Disposición Adicional Tercera: Períodos de Formación y Adaptación.

Este punto quedó actualizado a última hora de la reunión mediante la propuesta de una Retribución Variable, consistente en hasta un 5% de sus retribuciones. Con aplicación desde este mismo año y sistema semejante al existente de RVPO para los Grupos GP1-GP2.

Seguimos insistiendo en mejorar las condiciones de todos los niveles últimos de entrada.



Cartagena, 16 de junio de 2023