

## PLAN ESTRATÉGICO

Al contrario que el plan anterior PEN 2018-22, al que la Dirección estaba obligada a negociarlo con los trabajadores, este no ha sido así, de hecho, se presenta a la RLT la semana pasada (aunque se hizo oficial en abril de 2022 que estaban trabajando en ello). No siendo necesaria la participación en este caso.

Es **incomprensible** que ahora se nos pida el **aval** para este plan. Pero aún más por lo sucedido durante la aplicación del plan estratégico anterior, en el que **sólo una vez** se reunió la mesa de la “**Comisión de Seguimiento del PEN 2018-22**” y fue para la presentación de este (recordemos que ahí estaba representada SEPI, NAVANTIA y SINDICATOS).

Lo que debería de ocurrir es que alguien diera explicaciones de lo previsto en 2018 y lo sucedido realmente una vez acabado, fundamentalmente en los aspectos siguientes:

- Desviación del déficit financiero previsto en cientos de millones de euros,
- Incumplimiento en los desarrollos de los cometidos articulados para las diferentes Comisiones de Trabajo que se constituyeron en su marco.

De esta forma podríamos actuar con conocimiento, además de lecciones aprendidas que sirvieran para evitar los mismos errores.

Sin entrar en el detalle del Plan, conviene resaltar que no concreta en nada aspectos como el empleo ni contrataciones, suponiendo, por tanto, un grado de incertidumbre difícil de asumir. Lo dice todo el hecho de que se nos presenta como **máxima** del plan: “**Será año a año**”.

Nada más que por todo ello, no podemos por más que concluir que esta Sección Sindical se **ABSTIENE** de dicho aval.

## CONVENIO

Queremos comentar lo siguiente respecto a diferentes puntos que creemos fundamentales del convenio tratados:

### GP1-GP2 Tablas Salariales y Promociones:

Como positivo sólo hay que destacar que los grupos D3 tendrían una RPVO del 5%. Del todo insuficiente por lo siguiente.

Siguen sin existir unas tablas salariales que pongan orden y eviten la arbitrariedad que este colectivo está padeciendo en su conjunto. Sigue siendo, por ejemplo, en la contratación, una política retributiva a capricho, sin transparencia ni participación y sin un razonamiento suficientemente serio.

Proponen, en paralelo al texto del Convenio, implantar un sistema retributivo basado en Bandas Salariales (ya se planteó en 2020) lo que supondría, en la práctica, un **claro retroceso** para las nuevas incorporaciones, fijándose unas bandas salariales (ahora, sin negociación) por debajo de los niveles actuales de referencia y que mostramos a continuación:

Actuales Niveles:

NIVEL	SALARIO 2022 (+3,5%)	SALARIO 2023 (+2,5%)
C1	47.540,86	48.729,40
C2	43.267,55	44.349,23
C3	39.528,41	40.516,58
D1	36.537,05	37.450,46
D2	34.186,67	35.041,36

	Año 2022		Año 2023	
	D-4	D-3	D-4	D-3
Grado	26.858,98	29.097,15	27.530,46	29.825,00
Master	29.097,15	31.895,13	29.824,58	32.693,00

Propuesta:

NIVEL	Grado de inicio	Grado experto
C1	42.882	53.602
C2	39.027	48.784
C3	35.655	44.568
D1	33.705	41.196
D2 +	32.693	35.041
D2	29.825	35.041
D3	CON MASTER	32.693
	SIN MASTER	29.825
D4	CON MASTER	29.825
	SIN MASTER	27.530

Sólo tenemos que comprobar las tablas para constatar el **retroceso**. Comunicándonos que las **nuevas contrataciones** serían por el **"Grado de Inicio"**, existiendo "excepciones", por la particularidad del puesto, pero sin la debida participación ni transparencia. Con lo que conseguiría, tenemos claro, entre otros, acrecentar las desigualdades, agravios, descontentos, desconfianza, etc.

Debemos recordar en este punto que el pleno del **Comité Intercentros (CI)**, por **unanimidad**, **exigió como innegociable** que los actuales **"Niveles de Referencia"** fueran **"Niveles Mínimos"**.

Por otro lado, se pretende seguir destinando el **presupuesto** para promociones de estos años de prórroga (0,7% de las retribuciones) para seguir con los **encuadramientos** en los niveles de referencia de aquellas personas que aún están por debajo (alrededor de un 40%), lo que en la práctica supone renunciar a promociones como tal. Algo, como sabemos, que genera la propia situación actual: contratando por debajo siempre existe ese déficit, entrando en un círculo vicioso que pretenden solucionar devaluando los salarios, como hemos explicado.

En cuanto a **Sistema de Promociones** en sí, entendemos que por el sobrante que pudiera quedar, proponen crear a **partir de la firma** del Convenio una **Comisión Mixta de Clasificación y Desarrollo Profesional** para su aplicación, pero limitándose a *"información, consulta y seguimiento de los procesos de promoción y desarrollo profesional"*. **Participación**, como tal podemos entenderlo, ya volvemos a comprobar que no; seguimos igual. **Esto es inaceptable**

### GP3-GP4 Promociones:

Aceptándose cerrar el ciclo, proponen, mediante acta paralela, lo siguiente:

- **Grupo Profesional 4: Personal de Oficinas y Operarios**

Entre los niveles comprendidos del E-8 al E-5 se ascendería según los siguientes criterios: 50% libre designación, 25% concurso-oposición y 25% por tiempo de permanencia en el nivel de partida.

- **Grupo Profesional 3: Técnicos Titulados**

Entre los niveles comprendidos del E-5 al E-1 se ascendería por libre designación mediante un sistema de evaluación de desempeño conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del I Convenio Colectivo Intercentros de Navantia.

### Disposición adicional segunda: Complemento de jubilación artículos 56 y 38 del XXI Convenio Colectivo Interprovincial y de Oficinas Centrales de Bazán (Anterior VITALICIO):

Continúan con la pretensión de cambiar el concepto, desligándolo de la pensión, mediante cuantía fija, lo cual no aceptamos desde esta sección sindical por los siguientes motivos:

1. **Debe desvincularse de cualquier convenio colectivo:** Por razones obvias, algunas incluso consideramos de índole legal, exigimos que debe ser el **colectivo con el actual derecho**, quien debe de decidir sobre su modificación. No se entiende, más que como una oportunidad de seguir recortando derechos, el introducirlo en el contexto del convenio, donde existen múltiples colectivos que, por unas razones u otras, no les es de afectación y, lo que consideramos más importante, NI LO FUE EN SU ORIGEN (Astilleros Civiles, Técnicos Superiores, Nuevas Incorporaciones, etc). Sería como decidir nosotros sobre conceptos sociales de otros astilleros su forma de reparto sin su aprobación.
2. **Previo a cualquier estudio, toda la documentación necesaria:** Seguimos requiriendo toda la información general relativa a la póliza actual y anteriores, así como la individual (póliza completa con sus primas, certificados individuales)
3. **Consulta beneficiarios:** Cualquier propuesta debe ser sometida a votación por parte del colectivo de afectación.

### Jornada de Trabajo:

Respecto a los tres aspectos a considerar, comentar lo siguiente:

1. **Régimen de Turnos:** La propuesta de incrementar las retribuciones, aun valorándose como positiva, el texto propuesto no despeja la duda de que el **turno de noche** pueda ser considerado como **obligatorio**. Además, no compartimos la **imposición**, del todo innecesaria ante la más que manifiesta responsabilidad de las plantillas, de que *“ante la ausencia del relevo y la imposibilidad de sustitución, el trabajador o trabajadora afectado/a estará obligado a continuar cubriendo el turno siguiente”*. Por un lado, hablamos de conciliación y por otro actuamos de esta manera e imponemos.
2. **Flexibilidad Horaria:** Para **Cartagena**, como podemos comprobar, después de la flexibilidad que adoptamos (**NORTOL**) en la que disfrutábamos de  $\pm 1$  hora, y no ha habido ningún tipo de problema en su desarrollo, supondría un **retroceso** tal cual está redactado.
3. **Horas Suplementarias:** Aun pudiendo entenderse que afectaría sólo a unos colectivos concretos, creemos que supone un claro **retroceso**, y contradicción, en nuestras **reivindicaciones**. Teniendo claro que los salarios cada vez son más reducidos, aun siendo voluntario, en la práctica supondría un incremento de las jornadas laborales, contraponiéndose con la reivindicación de esas **35 horas semanales** que se vienen demandando desde hace tiempo en todo el Sector Público Institucional y,

en algunos casos, conseguido.

Además, un claro **perjuicio** a la **creación de empleo** que también venimos demandando en diferentes ámbitos.

### **Jubilación parcial y contrato de relevo:**

Otro punto, con escasa, por no decir nula, concreción, y que vuelve a posponer a futuro.

Vuelve a proponer una comisión de trabajo, "Comisión para la Jubilación Parcial", para determinar las condiciones y demás aspectos relaciones con este tema.

Por un lado, da a entender que, aunque se cumplan las condiciones de salida, **no será universal**, de aplicación a todos los potenciales afectados, si no los que se determinen.

Por otro, se acota al "**presupuesto disponible**", con el consiguiente riesgo que ello supone ante la total falta de transparencia que suele reinar en estos casos.

Compartimos la necesidad de su aplicación, pero no la forma en que se pretende hacer.

### **Artículo 34: Incremento salarial**

Tal cual dicen los Presupuestos Generales del Estado, pero lo que podría parecer bueno, podemos sospechar que también sirva no entregar la información correspondiente de las masas salariales correspondientes, evitando así las malas prácticas de esta dirección (deslizamientos entre colectivos, reducción de masa salarial, etc.)

### **Artículo 59: Trabajo a Distancia**

Si mejora alguna, ni siquiera adaptación al tercer día.

### **Disposición Transitoria: Desarrollo del Modelo de Clasificación de Puestos de los grupos profesionales 3 y 4**

No compartimos el redactado de esta Disposición. Consideramos que **perjudica nuestra legítima reivindicación del Artículo 12.1** del actual convenio en el cual encontramos inmersos.

Al figurar en el texto que "*se potenciará la figura del mando*", y visto el modelo de RPT que se nos presentó en el CI en el que prácticamente todos los niveles serían supervisores/mandos, creemos que pueda utilizarse para saltarse el actual texto del convenio e, incluso, utilizarse en las demandas interpuestas por vulneración del artículo mencionado.

Ante la **política del miedo** utilizada por la Dirección, e incluso parte social, cabe recordar que nuestro actual convenio especifica en su **Artículo 3. Vigencia, denuncia y prórroga**. que éste se encuentra **prorrogado en su TOTALIDAD** mientras no se sustituya por otro convenio o acuerdo. Y que, en la práctica, todo lo que demandamos sigue teniendo cabida en el actual, en la que las tareas a desarrollar quedaron incompletas.

No podemos por todo lo expuesto que esta Sección Sindical **NO ACEPTA** LA MODIFICACION Y PRORROGA DEL I CONVENIO, tal y como la plantea esta dirección.

Cartagena, 26 de junio de 2023

