



## EL ESPERPENTO DE LOS NUEVOS INGRESOS

La CGT no participó en la negociación de los nuevos ingresos. Pero ayer fuimos invitados a la reunión de la permanente del comité en la que se decidió plantearle a la empresa que dejara en suspenso la convocatoria de las plazas de profesionales *junior* para introducir algunos cambios en el acuerdo ya firmado, con el fin de ampliar el abanico de titulaciones afines que permiten presentarse. La CGT estuvo de acuerdo con la propuesta, pero también dijimos que para nosotros había muchas más cosas que deberían cambiar:

- a) En el baremo de operarios y empleados hay puntuaciones diferentes por el mismo concepto, lo que para nosotros no está justificado. Mientras que la FP Dual en empresas del sector naval son 10 puntos en el grupo A (especialidades 1 a 7), en los grupos B y C (especialidades 8 y 9) son sólo 8. Mientras que en el grupo A se obtienen puntos por un curso de formación específica de un mínimo de 20 horas, en los grupos B y C se exigen 60 horas. Hay circunstancias similares respecto a la formación transversal y el inglés. Lo lógico es que lo mismo puntúe lo mismo en todos los casos.
- b) Mientras que en las bases de las plazas de operarios y empleados dice que el límite de 3 años de experiencia se refiere a profesiones asociadas a la especialidad a la que se opte, en las bases de las plazas de técnicos superiores se habla de experiencia laboral a secas. Si nos atenemos a la literalidad de lo firmado, esto significa que un estudiante que se haya visto obligado a trabajar para poder pagarse sus estudios universitarios no podría presentarse, mientras que un estudiante de una familia desahogada económicamente, sí.
- c) Es contradictorio que en las plazas de operarios y empleados sólo se pueda optar a una especialidad, pero que nada impida que alguien que opte a una plaza universitaria opte también, con su título de Bachillerato, a una plaza de la especialidad 8 de operarios y empleados.

Pero lo verdaderamente relevante del acuerdo firmado es que **contiene aspectos muy cuestionables desde una óptica sindical de clase:**

- 1) Todos sabemos que, cuando el pasado diciembre nos vendían las bondades del plan-convenio, uno de los argumentos de más peso fue que supondría la cobertura del 75% de las prejubilaciones con contratos fijos. Pero **los contratos van a ser eventuales**. Esto, además de suponer un engaño, plantea una gran pregunta: ¿está garantizado que todas las personas que obtengan plaza acabarán con contrato fijo? ¿O cabe la posibilidad de que alguna acabe despedida y se contrate a otra, lo que significaría implantar entre la plantilla de Navantia una precariedad hasta ahora desconocida? Esta no es una cuestión menor. Los sindicatos firmantes deberían aclarar este punto.
- 2) Los acuerdos de la Comisión central de Empleo recogían (acta del 30 de abril, pág. 3) que para las plazas de operarios y empleados podrían presentarse titulados de FP **o** personas con experiencia profesional. Los acuerdos de Ferrol violan esto, puesto que exigen titulación **y** experiencia, impidiendo así que trabajadores que están ejerciendo una profesión, pero que no tienen esa titulación, opten a las plazas. Por si esto fuera poco, la experiencia de los candidatos/as no puede ser superior a los tres años, lo cual es una barbaridad. Estas medidas están destinadas descaradamente a impedir que los compañeros de la industria auxiliar puedan en la práctica optar a las plazas. La razón de esta discriminación es que la dirección de Navantia apuesta por un modelo de

empresa en el que la producción está subcontratada. Los profesionales de la IA deben seguir en sus compañías porque ahí es donde tienen que estar para generar mayores beneficios para los intereses privados, que es de lo que se trata. Por tanto, estos criterios para presentarse a las plazas son un aval sindical a este modelo de empresa y a las relaciones laborales que conlleva en la industria auxiliar: precariedad, abusos empresariales, explotación de los trabajadores.

- 3) Los acuerdos de Ferrol también incumplen el contenido del acta del 30 de abril en lo tocante a la prueba psicotécnica. Mientras el acta dice expresamente (pág. 2) que “la prueba psicotécnica no tendrá carácter excluyente”, los acuerdos de Ferrol establecen que todas las pruebas serán eliminatorias. La gravedad de esto es que introduce un elemento de subjetividad totalmente inaceptable, similar a la entrevista personal de los técnicos superiores. Si Navantia le paga al “experto externo” encargado de los psicotécnicos, este hará lo que Navantia le diga. ¿Qué perfil va a buscar ese “experto”? Mucho nos tememos que un perfil de trabajador sumiso y resignado ante la precariedad y el empeoramiento de las condiciones laborales, que es lo que quiere la dirección. No nos vale que la empresa se haya comprometido a no aplicarlo excepto casos muy excepcionales, como se nos argumentó en la reunión. **Lo que cuenta es lo que está escrito.** Además, ¿cómo para fiarnos de este jefe de Personal después del intento de fraude que montó con el “voto delegado” en las elecciones sindicales!
- 4) El proceso para los técnicos superiores es particularmente escandaloso: una prueba de dinámica de grupo y una entrevista personal, ni una sola prueba objetiva. Totalmente inaceptable. Parece que el comité saliente se olvidó de su compromiso de demandar que todas las contrataciones de Navantia se hagan siguiendo los mismos criterios que rigen para el acceso al empleo público (comunicado de 1/3/2018). Además, a pesar de que los actuales titulados medios de la factoría pertenecen al grupo profesional 3, los de nuevo ingreso serán encuadrados en los grupos 1 y 2, que disfrutan de menos derechos porque los trabajadores de estos grupos están excluidos de toda una serie de artículos del convenio. En vez de favorecer que toda la plantilla disfrute de los máximos derechos, este acuerdo propicia lo contrario.

¿Cómo se llegó a esta situación tan esperpéntica? Por el deterioro sindical que vivimos, que en el terreno de las negociaciones se expresa como oscurantismo. Se negocia en secreto, sin informar a los trabajadores ni escucharlos, algo particularmente importante en temas como este para poder tener un conocimiento más profundo y exacto de la realidad. Y cuando los acuerdos firmados trascienden (porque el comité tampoco los distribuye, como es su deber) y llueven las quejas porque hay circunstancias no contempladas, entonces a ver si la empresa tiene a bien aceptar cambiar lo ya firmado. A veces puede que a la empresa le convenga que cambie, como vimos en el convenio: entre el 4 de diciembre (día del preacuerdo) y el 17 (víspera del referéndum) hubo cuatro textos distintos, producto del enorme malestar que se expresaba en las asambleas de tajo, que provocó modificaciones con el objetivo de evitar la repetición de un IV Convenio. A veces puede que a la empresa no le importe que cambie (aunque, por supuesto, cobrará ese favor en el futuro). Pero si un día la empresa se niega a aceptar cambios en un acta ya firmada, ¿qué?

**UN ACTA FIRMADA ES UNA COSA MUY SERIA. LO MEJOR ES NEGOCIAR CON LUZ Y TAQUÍGRAFOS, CONTANDO CON LOS TRABAJADORES, PARA ASÍ PODER DETECTAR LO QUE HAYA QUE MEJORAR ANTES DE FIRMAR NADA.**