



# ANTE A SITUACIÓN DOS NOVOS INGRESOS

O que está a pasar cos novos ingresos non hai por onde collelo. As eivas son de todo tipo, dende cuestións de fondo até detalles. As principais son estas:

- 1) Tódolos contratos serán eventuais.
- 2) Titulados universitarios: As probas son totalmente subxectivas (dinámica de grupo e entrevista persoal). Non hai ningunha proba obxectiva.
- 3) Operarios e empregados: Os acordos da Comisión central de Emprego recollen (acta do 30 de abril, páx. 3) que poderán presentarse titulados de FP **ou** persoas con experiencia profesional. Os acordos de Ferrol violan isto e esixen titulación **e** experiencia. Se a isto lle sumamos que para a maioría das prazas se veta a quen teña máis de 3 anos de experiencia, está claro que se quixeron limitar severamente as posibilidades dos traballadores da IA.
- 4) Nivel de exclusión intolerable: Tanto polo recollido no punto anterior como polos problemas da aplicación informática (que permitía inscribirse en varias especialidades) e por non haber período de subsanación de erros.
- 5) Unilateralidade e ocultismo por parte de Navantia: Negativa inicial a publicar as listas de non admitidos en operarios e empregados júnior; posteriormente, información abstracta sobre o motivo da non admisión. Esixencia dunha cláusula de confidencialidade como condición para entregarlle ó comité as listas cos nomes e apelidos completos (Cartagena públicaas en Internet). Negativa a comunicar os criterios de análise das reclamacións presentadas. Negativa a publicar as listas das prazas de universitarios júnior e, por tanto, inexistencia de período de reclamacións. A CGT denunciou á empresa pola cláusula de confidencialidade. Estudados os outros aspectos pola nosa asesoría xurídica, opina que só caben recursos individuais das persoas afectadas.
- 6) Subcontratación do proceso: Ademais do feito en si, a empresa elixida ten serios problemas para realizar o seu labor.
- 7) Navantia pretende que sirva o chamado *meeting day* da primavera.

Por se todo isto non fose dabondo, hai que sumar outras dúas cousas:

- a) Os comités das factorías non pintan nada nas chamadas prazas corporativas.
- b) Está habendo contratacións a dedo, tanto TS (cousa, por desgraza, habitual) como non TS, o que representa un grave retroceso na limpeza das contratacións. O artigo 27 do convenio di: *“Na Comisión Central de Emprego desenvolverase un Plan de Emprego no que se definirán os criterios de incorporación e modalidades de contratación das entradas que se produzan en plantilla durante a vixencia do presente convenio”*. Por tanto, **OS CONTRATOS A DEDO VIOLAN O CONVENIO** porque non cumpren os criterios establecidos. Se CCOO quere demostrar que as críticas lanzadas o 13 de xaneiro contra a empresa por estas contratacións son honestas, e non unha operación cosmética (os contratados a dedo xa estaban dentro) para rebaixar o gran malestar dos seus afiliados, debería apoiar que se tomen medidas legais contra a violación do convenio.

Para a CGT, as bases das convocatorias deben ser outras:

- Convocatoria pública de tódalas prazas; o comité de empresa debe impugnar xudicialmente os ingresos que non cumpran este requisito e esixir ó novo goberno que lles poña fin e sume esas prazas ás convocatorias regradas. Contratos fixos, como CCOO e UGT dixeron que serían cando pediron o si ó convenio.
- Probas obxectivas en tódolos casos. Non á entrevista persoal, vía para os enchufes.
- Posibilidade de optar ás prazas por titulación **ou** experiencia profesional.
- Simplificación do proceso eliminando o límite máximo de 3 anos de experiencia, que ademais é de dubidosa legalidade, por discriminatorio. A CGT non tiña aínda asesoría xurídica en Ferrolterra cando a empresa e o anterior comité asinaron a convocatoria de 2019, pero xa anunciamos que impugnaremos xudicialmente calquera nova convocatoria que conteña esta limitación (e non impugnamos a de 2019 porque a nosa asesoría opina que a estas alturas xa non podemos).
- Axilización do proceso pedindo, como ocorre nalgunhas oposicións, a demostración do cumprimento dos requisitos só ás persoas que aproben o primeiro exame; en caso de que algunha non os cumprise, quedaría excluída e correría a lista. Aínda que isto provocase un aumento do número de persoas que se examinan, sería preferible ó enguedello e o atasco que estamos a ver.
- Convocatoria de prazas por profesións, non por ese invento da “especialidade”.
- Publicación de listas de admitidos e non admitidos, e período de subsanación de erros en tódolos casos.
- Artellar medidas para que se coñeza de inmediato se unha solicitude está ben cumprimentada, ben sexa por poder entregarse en persoa ou porque a aplicación informática funcione. É inaceptable que 942 persoas fosen excluídas por falta de documentación e que ademais tarden case tres meses en enterarse, non se lles diga que documentos lles faltan e non teñan posibilidade de aportalos.
- Realización do proceso por persoal de Navantia. Participación sindical.

Dada a situación dos novos ingresos, caben dúas opcións: 1) parchear e seguir; ou 2) reiniciar o proceso. Para a CGT, **o cúmulo de defectos e/ou irregularidades desta convocatoria é inaceptable, razón pola cal debe REINICIARSE SOBRE UNHAS NOVAS BASES QUE GARANTAN A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, A OBXECTIVIDADE E A TRANSPARENCIA.** Ademais, esas novas bases deben recoller tódolos aspectos porque se estamos neste punto tamén é por asinar deixando cousas sen definir. En calquera caso, **A PRINCIPAL RESPONSABILIDADE É DA DIRECCIÓN DE NAVANTIA, POLO QUE DEBEN RODAR AS CABEZAS DOS QUE ESTÁN A ARGALLAR ESTA DESFEITA.**

**E non esquezamos que O QUE SE NEGOCIA NAS CINCO COMISIÓNS SON MATERIAS DE CONVENIO E, POR TANTO, O COMITÉ ESTÁ OBRIGADO TANTO A INFORMAR ÓS TRABALLADORES SOBRE AS NEGOCIACIÓNS COMO A SOMETER A UNHA ASEMBLEA XERAL A DECISIÓN DE ASINAR OU NON.**