



A FOLLA DA CGT

Núm. 44 - 27 noviembre 2020

25-N: Día internacional contra las violencias machistas

Cuando hablamos de violencia machista inmediateamente nos viene a la mente la violencia física terrible que

mujeres. Para proteger realmente a las víctimas, se tienen que poner los recursos necesarios. Hay miles de viviendas vacías, fundamentales para que las mujeres maltratadas y sus hij@s puedan alejarse de su torturador, acaparadas por la banca y fondos buitres.

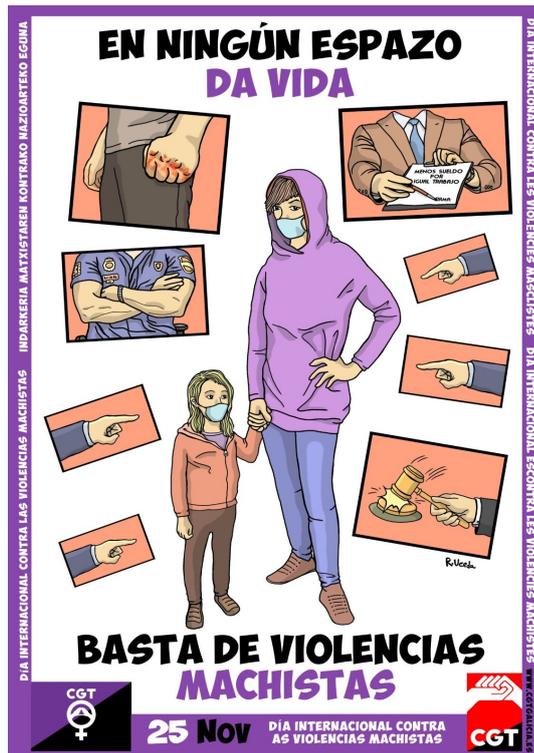
sufren muchas mujeres, que en muchas ocasiones acaba en asesinato. Esa violencia es sólo la consecuencia extrema del problema de fondo: la desigualdad social y de género.

La desigualdad se ceba muy especialmente con las mujeres trabajadoras: mayor precariedad laboral, mayor responsabilidad en los cuidados, mayor carga de las tareas domésticas ...

Las campañas publicitarias de rechazo a la violencia machista del 25N están muy bien. Pero la mejor muestra de voluntad **real** contra el machismo son las medidas **concretas**. Las empresas son responsables directas de la brecha salarial, de los salarios indignos y de los contratos absolutamente precarios y abusivos, fundamentalmente para las

Y para poder liberarnos de la doble explotación que suponen los cuidados es necesaria una red pública gratuita de guarderías, comedores, lavanderías, residencias para personas dependientes, etc.

Hay recursos suficientes para llevar todo esto a cabo. No hay nada más que ver que los beneficios del IBEX-35 o los rescates multimillonarios a bancos y grandes empresas. Sólo se lucha realmente contra la violencia machista cuando también se lucha por que esos ingentes recursos en manos privadas se expropien para usarlos para bien común.



Confluir sí, pero con los trabajador@s

Este miércoles, el comité hizo un llamamiento a sumarse a la manifestación de los hosteleros. La respuesta de l@s trabajador@s fue muy escasa, por no decir nula. ¿Asombroso? No.

El comité lleva años rechazando confluir con **trabajadores** de otras empresas. ¡Incluso se ha opuesto a las luchas de nuestros **compañer@s** de la IA! Pasó meses sin movilizar por la carga de trabajo con la excusa de la covid. ¿Y de repente si podemos participar en una manifestación impulsada por **empresarios** de uno de los sectores de mayor **explotación** laboral que piden el rescate de sus negocios **privados** por parte del Estado?

La idea de que dar dinero a las empresas se convierte en empleo es **falsa**. Ahí están Alcoa o el rescate de la banca. El rescate bancario implicó graves recortes. Ahora se prepara otro rescate, esta vez de empresas, que implicará más **recortes**.

A quien hay que rescatar es a l@s trabajador@s, también a los de la hostelería. ¿Dónde está un seguro de desempleo indefinido (¿se puede vivir con 420 €?), un salario mínimo digno, la derogación de las reformas laborales y de las pensiones, la prohibición de la precariedad, las 35 horas por ley, la limitación de los alquileres ...?

Las empresas no son la solución. Al contrario: el problema es que la sociedad está regida por el **beneficio privado**, y no por el **bien común**. **El virus es el capitalismo**.

L@s trabajador@s de Navantia tenemos que confluir, pero con otros trabajadores (IA, Gamesa, Alcoa, As Pontes ...) para combatir juntos contra una clase empresarial que quiere empobrecer a nuestra clase, la **clase obrera**. Por eso los delegados de la **CGT** no participamos en esa manifestación. El sindicalismo de clase es **anticapitalista** o no lo es.

Las comparaciones son odiosas

Comparamos una convocatoria de plazas hecha en enero de este año por la **SEPI** con las diversas convocatorias que está haciendo **Navantia**.

	SEPI	Navantia
Principios	* Igualdad, méritos y capacidad * Igualdad hombre-mujer	Los que más convengan en cada momento
Proceso selectivo	Concurso-oposición	Como nos pete, que para algo somos la empresa
Edad	Entre los 16 y la máxima de jubilación forzosa	No consta, pero hay una discriminación indirecta mediante el tinglado junior-senior
Experiencia requerida	Mínima	Máxima, así después podemos excluir por exceso de conocimiento
Publicación admitidos y no admitidos	Sí	No hace falta, ya se darán cuenta cuando vean que no los llamamos *
Período reclamaciones	Sí	¿Para qué? RRHH de Navantia (y las empresas que subcontrata) nunca se equivocan
Subsanación errores	Sí	No, los tontos que se jodan
Justificación de la no admisión	Sí, y por escrito	¿Pero qué se cree la gente? ¡No tenemos que dar explicaciones! ¡Hasta ahí podíamos llegar!
Publicación baremo detallado	Sí	No, es alto secreto
Reclamaciones al baremo	Sí	Que no den la lata, que tenemos mucho que tramar
Temario	Sí	No
Publicación notas del examen	Sí	No, y además publicamos la lista por DNI para que ni se pueda saber el orden relativo de los candidatos/as
Entrevista	Sí, pero las bases recogen los aspectos a valorar y su puntuación. Y hay período de reclamaciones	Depende. A veces un psicólogo hace entrevistas sorpresa no previstas en las bases. Pero conste que es por el bien de la plantilla, no vaya a ser que ingrese un asesino en serie. Palabrita de niño Jesús.
Otros aspectos	En todo lo que no está recogido en las bases, se remite al Estatuto Básico del Empleado Público	Aquí estábamos tan tranquilos, hasta que llegaron estos hijos de puta de la CGT reivindicando que las cosas se hagan con transparencia e igualdad de oportunidades

* No es sarcasmo. Fue el "argumento" de la jefa de RRHH cuando se le exigió la publicación de listas de admitidos y no admitidos en las plazas de universitarios Jr.

Nota: Las plazas de la SEPI eran de titulados universitarios.

Como se ve, a pesar de que Navantia pertenece al 100% a la SEPI, cualquier parecido es pura **coincidencia**. Mientras la SEPI actúa como lo que es, un organismo **público**, en Navantia reina el nepotismo y la arbitrariedad imperantes en la empresa **privada**.

El PSOE y Unidas Podemos deberían ser conscientes de que los trabajadores de esta comarca cargamos a la cuenta del **gobierno** las actuaciones que, para bien o para mal, realiza la dirección de Navantia.

Calendario laboral 2021

La empresa quedó en enviar su propuesta el próximo lunes, tras lo cual el comité la analizará. La **CGT** va a proponer que **todos** los días de exceso de jornada sean de libre disposición por **horas**.

En el caso de que haya diferentes propuestas sindicales sobre el calendario a presentar a la dirección, lo mejor sería **consultar** a la plantilla cuál se elige.

Encuadramiento salarial GP1-GP2

Otro ejemplo de que hace falta más **información** es que nos llega que el proceso de encuadramiento de los grupos GP1 y GP2 está bloqueado, pero no se sabe bien por qué.

El intercentros ratificó el pasado 31 de julio un acuerdo con la empresa en el que se fijaban los nuevos niveles salariales y que estos habían de ser aplicados en la nómina de septiembre.

La **CGT** cree que algo de este calado no puede ser firmado sin contar con la participación de los afectados. El Comité debe convocar a la mayor brevedad posible una asamblea con todo el colectivo.



Contacta connosco:

Teléfono Interior: 1213
Telf. Exterior: 981 33 12 13
Telf. Móbil: 623 044 900

cgt.fe@navantia.es
naval.ferrolterra@cgtgalicia.org

Síguenos e comparte info nas RRSS:

