



A la hora de decidir sobre la firma de un convenio, lo primero es comparar la propuesta de preacuerdo con la **PLATAFORMA REIVINDICATIVA** de los trabajador@s. El único aspecto donde hay un avance relevante es en la inclusión de las tablas de GP1-GP2 en convenio. En lo demás, se logró muy poco, en parte está sujeto a la arbitrariedad de la dirección o se gana en unas cosas y se pierde en otras. Y hay aspectos, como la aceptación de las horas extras de fuerza mayor, que representan una claudicación.

La **CGT** hace una valoración negativa del preacuerdo y llama a **VOTAR NO** en el referéndum del martes 17. **iNo nos resignemos, luchemos por nuestros derechos!**

## COMPARACIÓN ENTRE LA PLATAFORMA DEL CONVENIO Y EL BORRADOR DE SU ARTICULADO

| Tema                | Reivindicación                            | ¿Lograda? | Comentarios  |
|---------------------|---|-----------|--|
| Vigencia            | 4 años (2022-2025)                        | <b>NO</b> | Entrará en vigor el día de la firma y finalizará el <b>31/12/2027</b> . Equivale a premiar las tácticas <b>dilatorias</b> de la empresa e implica que, con carácter general, <b>no habrá retroactividad</b> (pluses, reducción de jornada...).   |
| Conceptos variables | Aplicación homogénea en GP1-GP2 y GP3-GP4 | <b>NO</b> | Los conceptos <b>fundamentales</b> (txt, antigüedad, turno, plus distancia...) siguen siendo <b>diferentes</b> . Se homogeneizan algunos pluses, pero también se crea uno (embarque) con importes económicos distintos para GP1-GP2 (171 €) y GP3-GP4 (127 €).   |
| E10-D4              | Eliminación                               | <b>NO</b> | Se reduce la permanencia a 1 año, pero con <b>distinta retroactividad</b> según el año de ingreso. Los anteriores al 1/1/2022 no tendrán nada.   |
| E9-D3               | Permanencia 1 año                         | <b>NO</b> | Se crea retribución <b>variable</b> a partir de 1/1/2024 por un importe <b>máximo del 5% condicionada a:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>- D3 - Competencias profesionales acreditadas y <b>evaluación del jefe</b>.</li> <li>- E9 - Productividad, polivalencia de las personas del equipo y <b>evaluación del jefe</b>.</li> </ul> Según el preacuerdo, E9 pasará a ser GP4 (el articulado no lo recoge). A efectos prácticos supone poco: a E9-E10 ya se les aplican los conceptos salariales GP3-GP4. Para lo que servirá es para que la empresa les pueda exigir currar como operarios. |

|                                      |  |              |  |
|--------------------------------------|--|--------------|--|
| Catálogo de puestos de trabajo       | Elaborarlo   | SI           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recoge <b>topes</b> de nivel salarial en función del <b>puesto</b> (en muchos casos, el E5).</li> <li>- Muchos puestos ocupados por personal GP3 aparecen como <b>GP1-GP2</b>.</li> </ul>   |
| Paso de GP3 a GP2                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voluntario</li> <li>- Cálculo del vitalicio con el salario de jubilación</li> </ul> | Parcialmente | El paso seguirá siendo voluntario, pero el vitalicio se calculará con el nivel E1.   |
| Desplazamientos entre centros        | Homogeneizar criterios   | SI           | El grado de <b>arbitrariedad empresarial</b> es muy elevado.   |
| Reducción de jornada                 | 35 horas durante la vigencia del convenio  | <b>NO</b>    | Habrà 1 día más de LD a partir de 2025. Con este ritmo trepidante de reducción (1 día en 6 años), tardaremos <b>111 años</b> en llegar a las 35 h. (no es un error: ciento once).  |
| Flexibilidad horaria                 | 3 horas  | Parcialmente | Serà de 2 horas. Para adelantar la hora de entrada hará falta autorización del jefe.   |
| Disfrute de vacaciones y LD          | Hasta el 31 de diciembre del año siguiente   | <b>NO</b>    | Las vacaciones pasan del 30 de junio al 30 de septiembre.  |
| Licencias retribuidas                | Mejorarlas   | Parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hay algunas mejoras, pero <b>menos de las que aparenta</b> porque algunas ya se estaban aplicando por cambios en la ley, por jurisprudencia, por estar recogidas en el Plan de Igualdad o por derecho de costumbre (especialista, acompañamiento a menores/padres). La novedad más relevante son las 15 horas/año para ir al médico de cabecera.</li> <li>- Consideramos que se tanga con los 21 días de acumulación de lactancia.</li> </ul> |
| TXT                                  | Computarlo por minutos   | <b>NO</b>    |  |
| Retén                                | Regularlo  | <b>NO</b>    |  |
| Disponibilidad y polivalencia básica | Incluir en salario   | <b>NO</b>    |  |
| Plus de mando                        | Crearlo  | SI           | <b>A voluntad de la empresa y no consolidable.</b> Los importes y los puestos de mando y especial responsabilidad serán <b>definidos por una comisión.</b>   |
| Salidas anticipadas                  | A los 61 años  | Parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> <li>- A los 61, solo por contrato de relevo para industria manufacturera.</li> <li>- Jubilación <b>anticipada</b> desde los <b>63 años</b>.</li> <li>- Jubilación <b>parcial: 62 años y 8 meses / 6 años antigüedad / 36 años y 3 meses cotizados.</b></li> <li>- <b>A criterio de la empresa</b>, que podrá denegarla en todos los casos.</li> </ul>   |

|                               |   |              |   |
|-------------------------------|---|--------------|---|
| Plan de empleo                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tasa reposición &gt; 100%</li> <li>- Recuperar plantillas perdidas</li> </ul>  | <b>NO</b>    |   |
| Ascensos                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para GP1-GP2 y GP3-GP4</li> <li>- 15% de plantilla</li> </ul>  | Parcialmente | <p>Después de 6 años sin él, se recupera un sistema de promociones y se incluye a GP1-GP2, pero:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hay <b>aspectos sin definir</b>: se crea una Comisión central de Promociones que definirá "el procedimiento de política salarial y los criterios de los nuevos procesos".</li> <li>- <b>Límites</b>: 0,7% de la masa salarial y 10% de la plantilla.</li> <li>- Parte del presupuesto se usará para <b>reclasificación profesional</b> (el lío lo montó la empresa, no debería ser a cuenta de los ascensos).</li> <li>- <b>Subdivisión de los niveles en tramos</b> para GP1-2 y E1 (implica cuantía menores).</li> <li>- <b>Dos tipos de promoción</b>: vertical (subes de nivel) y horizontal (subes de tramo).</li> <li>- <b>No se recupera el derecho</b> de asimilación (representaba un <b>12'5%</b> de la plantilla anualmente).</li> </ul> |
| Formación                     | Convenios con universidades y FP  | <b>NO</b>    |   |
| CPT (GP1-GP2)                 | Incluir en salario  | <b>NO</b>    |   |
| Antigüedad (GP1-GP2)          | Incluir derecho   | <b>NO</b>    |   |
| Salarios referencia (GP1-GP2) | Convertirlos en el salario mínimo del nivel   | Parcialmente | Se consigue, pero no con los salarios de 2024, sino con los de <b>2023</b> .  |
| Pluses                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revalorizar plus distancia.</li> <li>- Pruebas de mar para todos.</li> <li>- Plus de pruebas de tiro.</li> <li>- Plus peligrosidad/toxicidad en instalaciones de pruebas.</li> </ul> | Parcialmente | Se consiguen algunos pluses nuevos (embarque, mando, pruebas en plataforma), se aumenta la cuantía de otros (turno) o se generaliza algún plus local (desplazamiento, turno mercante). Pero están sujetos al criterio de la empresa y son no consolidables (mando) o temporales (desplazamiento). Lo que hay que incrementar son los conceptos de las <b>tablas salariales</b> , que son de aplicación a <b>todos</b> los trabajador@s y <b>no dependen</b> del capricho de RRHH.   |



**CGTNavantiaFE**

## Sección Sindical Unitaria de la CGT en Navantia-Ferrol

Para recibir **A Folla da CGT** o ponerse en contacto con nosotros:

Móvil y Whatsapp: **623 044 900** Correo: [cgt.fe@navantia.es](mailto:cgt.fe@navantia.es)

|                          |  |              |  |
|--------------------------|--|--------------|--|
| Salarios                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- IPC como referencia</li> <li>- Recuperar poder adquisitivo</li> <li>- Cláusula de revisión</li> </ul>         | <b>NO</b>    | Alegan los límites de los PGE. Pero la empresa no explica cómo es posible que con esos mismos límites el salario del presidente subiese un <b>13%</b> . Y estamos seguros de que más personas de la <i>jet</i> también tuvieron un incremento superior al 2% de los curritos.  |
| Cláusula de fidelización | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar requisitos 60 años edad y 20 años antigüedad.</li> <li>- 1% de aportación.</li> </ul>                | Parcialmente | Se elimina el requisito de los 20 años, pero solo para los compañer@s procedentes de Izar Sestao, Gijón y Sevilla.   |
| Seguros                  | Unificar y actualizar cantidad   | <b>NO</b>    |  |
| Conciliación             | Mecanismos para personal con familiar discapacitado a cargo  | <b>NO</b>    |  |
| Conceptos sociales       | Homogeneizar y actualizar cantidad   | <b>NO</b>    |  |
| Industria auxiliar       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir convenio provincial del Metal en las licitaciones</li> <li>- Limitar el acceso a factorías</li> </ul> | <b>NO</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se acuerda, por <b>enésima vez</b>, crear la Comisión Central de Ordenación de la IA.</li> <li>- Navantia exigirá a cada compañía una <b>declaración responsable</b> de que aplicará el convenio sectorial que regula su actividad (aplicarlo es una <b>obligación legal</b>).</li> <li>- Facilitar al comité un listado mensual con las compañías y nº de trabajador@s que superan las <b>60 horas semanales</b> de permanencia en las factorías.</li> </ul> |
| Vitalicio                | Actualizar esperanza de vida   | <b>NO</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El nivel E1 será la referencia para los GP1-GP2 procedentes de GP3-GP4.</li> <li>- La desaparición de los niveles por encima de E1 provocará recortes económicos también para los GP3-GP4 que estén por encima de él.</li> </ul>  |

# ¡ VOTA **NO** AL CONVENIO !

Nota: La CGT considera **impresentable** que el debate sobre la firma del convenio se haga sin que la propuesta **completa y definitiva** de su articulado esté **a disposición de los trabajador@s**. Por tanto, en este análisis solo hemos considerado lo que está **escrito** en el borrador pendiente de revisión circulado.