

XII CONGRESO DE LA SECCIÓN SINDICAL DE

CCOO DE NAVANTIA-FERROL

**SALIR DE LA
PASIVIDAD,
RECUPERAR EL
SINDICALISMO**

(PONENCIA DE GANEMOS CCOO)

27-28 de Mayo de 2015

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.

2. BALANCE.
 - 2.1 El punto de inflexión: 5 de junio de 2013.
 - 2.2 El IV Convenio Colectivo.
 - 2.3 El despido de Paco y el nuevo control de presencia.
 - 2.4 Conclusiones.

3. PROPUESTAS DE FUTURO.
 - 3.1 Programa reivindicativo.
 - 3.2 Propuestas sindicales y organizativas.

4. ¡SALIR DE LA PASIVIDAD, RECUPERAR EL SINDICALISMO!

1. INTRODUCCIÓN

Con esta ponencia, los compañeros de Ganemos CCOO de Navantía-Ferrol queremos exponer nuestros análisis y propuestas ante el XII Congreso de nuestra Sección Sindical.

Podríamos analizar aquí los casi seis años desde el congreso anterior, pero los acontecimientos que estamos viviendo desde mediados de 2013 son tan ricos en experiencias y lecciones, y a la vez están tan presentes en las cabezas de todos los afiliados, que consideramos que los dos últimos años son un buen resumen de todo el período. Así que nos centraremos en los principales hechos de este bienio: la detención de un compañero del gremio de Armadores (junio 2013), el despido de Paco (diciembre 2014), las protestas contra el nuevo control de presencia (enero 2015) y, por supuesto, lo más relevante: todo el proceso del IV Convenio Colectivo de Navantía.

En general, todas las Comisiones Obreras están sumidas en un claro proceso de deterioro. El propio Toxo dijo en marzo, en medio del escándalo por los sobresueldos de COMFIA, que se sumó al escándalo previo de las tarjetas *black*, que “si el sindicato no se reinventa, el viento de la historia se lo llevará por delante”. Este congreso debe servir para poner fin al deterioro y marcar el inicio de la recuperación de nuestra sección sindical, para que vuelva a ser las Comisiones Obreras que hicieron posible conquistar grandes avances para los trabajadores de esta empresa, tanto de la principal como de las compañías auxiliares. De ahí el título de esta ponencia y que su contenido no sea tanto describir los problemas, de sobra conocidos por todos, como explicar los ejes de trabajo y el modelo sindical que hará posible que los trabajadores volvamos a avanzar, modelo que la realidad confirma como necesario.

Nadie puede dudar de que CCOO de Navantía-Ferrol necesita un cambio profundo. La clave para que el cambio se produzca no está en cambiar caras. Tampoco es una cuestión meramente generacional. Sin un cambio de fondo, sin un cambio en las ideas y en los métodos, las cosas seguirán igual.

Esta ponencia recoge nuestras ideas. Para escribirla, no hemos necesitado conocer la ponencia oficial (todavía sin publicar) porque no es una *respuesta*, sino una *propuesta*. No es una mera crítica (aunque contiene críticas), sino que propone otra manera de hacer las cosas, otra manera de entender el sindicalismo, que es la clave para que las cosas mejoren de verdad.

2. BALANCE

El nivel de desprestigio del comité de empresa y, en general, del movimiento sindical organizado alcanza niveles altísimos. La explicación a este hecho no es la que podría dar la derecha, que siempre explica los fenómenos sociales como producto de la intervención de agentes externos: ¿por qué hay malestar contra el gobierno? Por culpa de los “agitadores”. ¿Por qué el comité de empresa está desprestigiado? Por culpa de Ganemos CCOO.

La izquierda, por el contrario, explicamos los fenómenos sociales por las propias circunstancias: ¿por qué hay malestar en la sociedad? Por culpa del paro, la precariedad, los bajos salarios, etc. ¿Por qué el comité de empresa está desprestigiado? Porque los trabajadores opinan que lo está haciendo rematadamente mal. Esta opinión no cayó del cielo, sino que es consecuencia de la actuación del propio comité desde hace bastantes años, ya antes del congreso anterior. Lo nuevo en realidad no es el desprestigio del comité, sino la actitud de los trabajadores, como se evidenció por primera vez el 5 de junio de 2013.

2.1 El punto de inflexión: 5 de junio de 2013

La madrugada de este día, la policía detuvo al compañero Juan Carlos. Sus compañeros de Aceros acudieron al comité, que se comprometió a celebrar una asamblea en las taquillas a la hora del bocadillo. En dicha asamblea, el comité puso todo tipo de disculpas para no movilizar al conjunto de los trabajadores en demanda de la liberación del compañero. La indignación que esto provocó fue tal y los trabajadores se sintieron tan abandonados por sus representantes, que la asamblea decidió convertirse en una culebra para recorrer la factoría convocando una asamblea general *al margen del comité de empresa*. Media hora más tarde, el garaje estaba totalmente abarrotado. Lo que para el comité era muy difícil y requería horas, para un pequeño grupo de trabajadores fue posible en 30 minutos. ¿Cuál fue la clave? Que los trabajadores tuvieron lo que le falta al comité de empresa: *voluntad de lucha*. El resultado de todo ello fue la inmediata puesta a disposición judicial del compañero detenido coincidiendo con el inicio de la asamblea general, una masiva manifestación hasta el Juzgado y su libertad poco después.

La importancia de ese día es que ocurrió lo que hasta poco antes parecía impensable en una fábrica de tanta tradición sindical como Navantía-Ferrol: una movilización masiva sin el comité de empresa, que fue desbordado por los trabajadores y cuyo portavoz recibió una sonora pitada en la asamblea general.

En toda la sociedad se percibe un aire nuevo. La gente está harta de que no se la tenga en cuenta, de que se les trate como borregos, de que las cosas las decidan unas cúpulas que hacen todo tipo de maniobras para imponer su voluntad... Pero si en la sociedad hay este ambiente es porque también lo hay entre la clase obrera. Por tanto, es inevitable que se exprese dentro de las empresas y del movimiento obrero organizado. Ignorar este hecho es como intentar ponerle puertas al campo. En Navantía-Ferrol se expresó por primera vez el 5 de junio de 2013, un auténtico punto de inflexión que marca el inicio de una nueva época sindical en nuestra factoría. La dirección de nuestra sección sindical pudo analizar esos acontecimientos y tomar nota. Evidentemente no lo hizo, como la negociación del IV Convenio, que había empezado en la primavera de 2013, vendría enseguida a demostrar.

2.2 El IV Convenio Colectivo

Los principales hechos de la negociación del IV Convenio fueron los siguientes:

10 de julio: Los negociadores sindicales, sin consultar ni informar a nadie, le presentan a la empresa una contrapropuesta que asumía toda una serie de recortes que después aparecerían en el IV Convenio (despido de los compañeros a quienes se les diese de oficio una Incapacidad Permanente Total, cambio de las asimilaciones por un plus, aumento de jornada, etc.).

Finales de agosto: Ronda de asambleas parciales. Los afiliados de Ganemos CCOO expusimos que la razonable autonomía de la comisión negociadora no alcanzaba a semejante renuncia a los derechos del convenio y defendimos la necesidad de una asamblea general para que todos los trabajadores se pudiesen pronunciar sobre la contrapropuesta, idea que tuvo una acogida magnífica. A pesar de que los trabajadores se la demandan, el comité se niega a convocarla.

2 de septiembre: Anuncio de la campaña de recogida de firmas para exigir una asamblea general para decidir sobre la contrapropuesta.

3 de septiembre: Asamblea de afiliados, donde, escenificando la cohesión de los delegados, se planteó una votación plebiscitaria sobre la actuación de la comisión negociadora, actuación que fue refrendada.

4 de septiembre: Entrega en la secretaría del comité de empresa de las firmas, equivalentes al 43% de la plantilla que estaba trabajando esos días.

10 de septiembre: Asamblea general de las firmas. En la votación, una marea de cientos y cientos de

brazos rechazó la contrapropuesta, mientras el comité apenas obtenía unas decenas de apoyos, menos incluso que los obtenidos en la sección sindical del día 3, a pesar de que la UGT también pidió el sí a la contrapropuesta.

12 de septiembre: Nueva reunión de negociación. A pesar del resultado de la asamblea general del 10, el secretario general de nuestra sección sindical (y en aquel momento también responsable de toda Navantía en la federación estatal) mantiene en la mesa la contrapropuesta.

1 de octubre: Preacuerdo verbal.

8 de octubre: Asamblea de afiliados. Primera visita de la federación estatal para reforzar los intentos de los oficialistas de la sección sindical para que se apoye el preacuerdo. Tras la reunión, se conoce una primera versión del preacuerdo por escrito, que presenta serias diferencias con el preacuerdo verbal explicado en la asamblea.

16 de octubre: Firma del preacuerdo.

17 de octubre: Asamblea de afiliados. Segunda visita de la federación estatal para seguir apoyando los intentos oficialistas para que se acepte el convenio si la empresa da garantías de empleo durante su vigencia (¡le quedaban menos de tres meses!) y, sobre todo, a cambio de un “compromiso tácito” de participación sindical en el plan que Navantía iba a presentar el 4 de diciembre (como si esa participación, por sí misma, fuese a resolver algo).

22 de octubre: Nueva asamblea de la sección sindical, que vota en contra de la firma del convenio.

29 de octubre: La asamblea general de Ferrol rechaza el preacuerdo.

A la espera de la autorización del gobierno para firmar el convenio, se entró en un compás de espera que duró hasta junio de 2014, cuando empieza a hablarse de una posible convocatoria de la empresa para ratificar el preacuerdo. La federación estatal, teniendo muy presente el ambiente en Ferrol, decide que CCOO no firmará el convenio, lo que acarrea la dimisión de Oliva como presidente del comité intercentros y del comité de empresa de San Fernando, aunque sigue siendo delegado.

Finalmente, y a pesar de que la federación estatal había desautorizado a cuatro representantes de CCOO en la comisión negociadora, el 9 de octubre se firma el IV Convenio. La federación anunció la apertura de un expediente a los cuatro firmantes, del que nunca más se supo. De hecho, cuando uno de los firmantes anunció su dimisión como presidente del comité de Puerto Real, la federación estatal intentó convencerlo de que no lo hiciese.

El IV Convenio fue impugnado judicialmente, siendo anulado por la Audiencia Nacional en febrero de 2015. Poco después, el nombramiento de Oliva como jefe de Personal de Navantía en la bahía de Cádiz demostraría que el máximo representante de los trabajadores durante la negociación del convenio había trabajado para la empresa.

2.3 El despido de Paco y el nuevo control de presencia

Estos dos acontecimientos también reflejaron la penosa situación sindical que vivimos. Lo ocurrido a mediados de diciembre de 2014, a raíz del despido del compañero Paco, no se puede entender sin partir de un dato fundamental: los trabajadores se enteraron del despido por el boca a boca, lo que provocó que, al efecto del despido de un compañero, se le sumase una ola de indignación por el silencio del comité de empresa ante un hecho tan grave. Durante dos días, la asamblea general no secundó las propuestas del comité.

Respecto a la implantación del nuevo control de presencia a partir del 1 de enero de este año, la respuesta dada por el comité de empresa ignoró el abecedario sindical desde la primera letra. Porque es

básico que cualquier acción sindical que requiera la participación activa de los trabajadores (como era no fichar las entradas y salidas) exige consultarlos previamente. Antes de montar la movida, el comité debió celebrar una ronda de asambleas de tajo para compartir con todos los trabajadores su idea, escuchar sugerencias (por ejemplo, hubiese sido mucho más efectivo que, en vez de ponerse en las puertas, el comité se hubiese puesto en los relojes), aclarar dudas y, sobre todo, para medir la receptividad a la misma. No actuar así sólo puede conducir a lo que condujo: una chapuza sindical monumental que dejó alucinados a los trabajadores.

2.4 Conclusiones

El balance de los últimos años es desolador. La dirección de la sección sindical demostró falta de iniciativa y de espíritu de lucha, demostró estar alejada de la fábrica, demostró incluso estar muy por detrás de los trabajadores, que desbordaron al comité en varias ocasiones. A los hechos nos remitimos:

1) La información fue muy escasa, en ocasiones inexistente. Por ejemplo, la contrapropuesta del 10 de julio de 2013, que renunciaba a muchos de los derechos del III Convenio y que tanta importancia tendría en los acontecimientos posteriores, fue presentada a la empresa sin informar previamente a los trabajadores. Otro ejemplo fue la sentencia anulando el convenio. A pesar de la gran victoria que representó, el comité de empresa tardó casi tres semanas en convocar una asamblea general, lo que causó un malestar enorme entre los trabajadores. Por no hablar de las múltiples deficiencias en el día a día, sobre todo cuando el comité echa semanas desaparecido.

2) El mandato representativo obtenido por los delegados es utilizado para marginar a los trabajadores de las decisiones, incluso de las más importantes. Si grave fue que el 10 de julio la comisión negociadora le entregara a la empresa la contrapropuesta sin informar a los trabajadores, mucho más grave es que lo hiciese sin consultarlos. Y mucho más grave es todavía que, cuando en la ronda de asambleas parciales de finales de agosto los trabajadores le demandaron al comité una asamblea general para decidir sobre el tema, el comité se negase en redondo argumentando que ya decidirían al final, siendo finalmente obligado a convocarla a través de la recogida de firmas. La participación de los trabajadores en la negociación de un convenio no puede limitarse a cubrir formalidades al final del todo, sino que debe haber una participación real durante todo el proceso de negociación, por la sencilla razón de que éste condiciona el resultado final, y si ese proceso está mal encaminado, como fue el caso, para evitar un resultado nefasto hay que corregir las cosas a tiempo.

3) Pero si practicar un sindicalismo ilustrado ya es de por sí un problema, la situación se agrava cuando los dirigentes mantienen una actitud autista. En el sindicalismo, los trabajadores son el principio y el fin. Son el principio porque es su apoyo consciente lo que dota de legitimidad, representatividad y fuerza a los representantes sindicales. Y son el fin porque ni el sindicalismo ni el propio sindicato son un fin en sí mismo, sino que son medios al servicio de los trabajadores. Por tanto, es fundamental la cercanía a los trabajadores, escucharlos. La situación que nos encontramos en Navantía-Ferrol es justo la contraria: un comité de empresa aislado que no pisa la fábrica, que en ocasiones ha estado semanas y semanas sin dar señales de vida, que no sabe lo que piensan los trabajadores.

4) Lo peor del proceso del IV Convenio fueron las evidencias de falta de capacidad sindical: se alcanzó un acuerdo verbal con la empresa (algo que ignora la más elemental prudencia, como se demostró cuando llegó el preacuerdo por escrito... ¡y no coincidía con la información sobre el acuerdo verbal facilitada por el secretario general de la sección sindical, que estaba en la mesa de negociación!), la información, además de escasa, fue a veces errónea (por ejemplo, según el secretario general, el aumento de jornada del IV Convenio iba a ser de 8 horas anuales, pero al final resultaron ser 16). Y lo más grave de todo: la dirección del sindicato asumió un convenio... ¡que resultó ser el convenio de la empresa! Porque siendo grave que el máximo representante de los trabajadores en la mesa de

negociación estuviese al servicio de la patronal, igual de grave es que el resto de los delegados de CCOO, sin cuestionar su honestidad personal, aceptasen con toda naturalidad el convenio de la empresa, demostrando así que no distinguen entre los intereses de los trabajadores y los intereses de la empresa, demostrando así que *su modelo sindical no sirve para defender los intereses de los trabajadores*. Los trabajadores podemos tener nuestras reivindicaciones, pero si los responsables de organizar la lucha por esas reivindicaciones no tienen voluntad o capacidad sindical para organizarla, no se podrá conseguir nada mientras los trabajadores no los sustituyan.

3. PROPUESTAS DE FUTURO

Nos enfrentamos a un ataque general y permanente con un objetivo muy claro: acabar con las conquistas de cuarenta años de lucha del movimiento obrero. Con su actitud ante el IV Convenio, los trabajadores de Navantía-Ferrol hemos dejado muy clara una cosa: no vamos a renunciar a nuestros derechos sin lucha, estamos dispuestos a defenderlos.

Navantía está sufriendo la política que el PP aplica en todas partes para lograr sus objetivos: deteriorar lo público para así justificar privatizaciones en beneficio de sus amiguetes. Sobran los ejemplos: el nuevo organigrama, la política de compras o la subcontratación, un aspecto crucial para un sindicato de clase, ya no sólo por el deterioro de la empresa, sino porque, cuando dentro de una misma fábrica existen dos mundos laborales, tienden inevitablemente a igualarse: o los que están peor mejoran o los que están mejor empeoran. Estas son las opciones entre las que hay que escoger. El *divide y vencerás* está más que demostrado.

En el actual contexto de grave crisis económica, la primera condición para poder defendernos es no creernos el discurso oficial, pensar por nosotros mismos. El problema no es la falta de dinero, el problema es que se les está regalando todo el dinero a los banqueros y empresarios, el problema es que se les roba a los pobres para dárselo a los ricos.

Lo mismo se puede decir del discurso ideológico que pretende convencernos de que unas condiciones laborales “excesivas” ponen en peligro la empresa y, por tanto, nuestros puestos de trabajo. Si la competitividad dependiese de las condiciones laborales de los trabajadores, cualquier país del Tercer Mundo sería más competitivo que los países capitalistas desarrollados, lo cual no es verdad. La competitividad depende de diversos factores, en algunos de los cuales influyen factores internacionales (el cambio euro-dólar, la inflación, que en buena medida depende del precio del petróleo, etc.), otros son de carácter general (la calidad de la enseñanza, en particular la Formación Profesional porque incide en la cualificación de los trabajadores, las infraestructuras, la inversión en I+D+i, etc.) y otros dependen de cada empresa (el nivel tecnológico, la organización del trabajo, la calidad, la formación continua, que también depende de la estabilidad en el empleo, etc.). Ni el Estado español, en general, ni Navantía, en particular, destacan por estos aspectos.

El problema de la competitividad de Navantía no está en el nivel de presencia en el puesto de trabajo ni en el absentismo. El problema está en que las instalaciones están obsoletas, en que la subcontratación masiva desordena la producción, en que parte de los trabajos subcontratados no tienen la calidad suficiente, en que se toman medidas irracionales que nadie entiende... El problema es que a la dirección no parece preocuparle mucho la deriva de la empresa. Por eso muchos trabajadores piensan que Navantía está en manos de unos pillos que sólo están preocupados por privatizarlo todo y sacar tajada, y que aún encima nos echan la culpa a los trabajadores por la situación de la empresa. Los trabajadores no podemos aceptar la degradación de nuestras condiciones laborales.

Pero la defensa de esas condiciones no puede abordarse desde una óptica estrecha. De hecho, todos los

colectivos de trabajadores existentes en nuestra factoría (compañías auxiliares, personal de convenio de Navantía y técnicos superiores de Navantía) estamos sufriendo, en mayor o menos medida, un deterioro en las condiciones laborales.

Tras mucho rechazo por parte del comité de empresa a la confluencia entre Navantía y compañías (no hace tanto tiempo que se oponía a celebrar asambleas conjuntas, ¡incluso con motivo de huelgas generales en todo el Estado español!), la propia realidad fue imponiendo esa confluencia, aunque todavía queda mucho por avanzar hasta conseguir superar todas las divisiones creadas artificialmente entre ambos colectivos. Esta es una cuestión estratégica de primer orden.

Pero CCOO también debe plantearse otro objetivo estratégico: la integración de los técnicos superiores en el convenio. En el pasado, la segregación entre operarios y empleados fue usada por la empresa para dividir a la plantilla de Bazán. El paulatino avance de nuestro sindicato en el colectivo de empleados (en gran parte por el trasvase de operarios) permitió superar esa división, lo que redundó en beneficio de todos. De igual manera, el fortalecimiento del sindicalismo de clase entre los técnicos superiores (una parte de los cuales proceden de la plantilla de convenio) beneficiaría a todos, fortaleciendo las movilizaciones por la carga de trabajo y el futuro de Navantía, etc. En este sentido, el año pasado se desaprovechó una oportunidad, cuando la empresa sancionó a un trabajador de convenio y dos técnicos superiores de la Sala Técnica. Esas sanciones pusieron de manifiesto que, para la alta dirección de Navantía, muchos técnicos superiores son exactamente igual que los trabajadores de convenio: simples números, instrumentos de usar y tirar que van a sufrir exactamente igual que el personal de convenio las consecuencias negativas que para el futuro de Navantía tienen las decisiones que toma la empresa. En vez de resignarse al mal menor (una amonestación sin consecuencias económicas), el comité de empresa debió exigir la retirada total e incondicional de los tres expedientes, que además estuvieron plagados de irregularidades.

Los trabajadores tenemos retos importantes por delante. No cabe duda de que Navantía necesita rejuvenecer la plantilla. Pero tampoco cabe duda de que la intención de la empresa es continuar con el proceso iniciado hace años para convertir Navantía en un astillero de síntesis que sólo se ocupa de la gestión, mientras la producción se va privatizando a través de una subcontratación creciente. Por eso debemos aprender de la experiencia del pasado.

Y esa experiencia nos dice que las prejubilaciones (con salidas masivas y desordenadas, con escasa o nula entrada de jóvenes) fueron utilizadas para degradar Navantía y para, en mayor o menor medida, rebajar las condiciones de los trabajadores dentro de las murallas, pero también fuera, puesto que la paulatina desaparición del empleo fijo y con derechos y su sustitución por empleo precario y mal pagado en las compañías provoca que los pasivos se vean obligados a contribuir al mantenimiento de sus hijos y nietos, lo cual conduce a una disminución general del nivel de vida en las comarcas donde Navantía está enclavada.

Estamos a favor de la disminución de la edad de jubilación con carácter general (por eso nos opusimos contundentemente al pacto firmado por Toxo y los oficialistas para subir la edad de jubilación a los 67 años) y también vemos necesario el rejuvenecimiento de la plantilla. Pero ese rejuvenecimiento debe hacerse pensando en las condiciones económico-laborales de todos los trabajadores (los que se vayan, los que continúen y los que entren) y pensando en el futuro de Navantía, para que siga creando riqueza y garantice así una vida digna a las futuras generaciones en nuestra comarca y en las otras.

En este sentido, hay que tener muy claro que la empresa intentará jugar sus cartas. Y una de ellas siempre es la de intentar dividir a los trabajadores, por ejemplo, supeditando la prejubilación a recortes en derechos para los que sigan trabajando o a recortes de plantilla. Ni los trabajadores podemos caer en esa trampa ni un sindicato de clase como CCOO puede apoyar medidas que en realidad buscan acabar con las conquistas de décadas de lucha del movimiento obrero y con la propia empresa pública.

3.1 Programa reivindicativo

- Defensa de la empresa pública.
 - No a la privatización, ni directa ni indirecta (subcontratación).
 - No a la entrada de capital privado en Navantía. Por una empresa 100% pública.
 - Elaboración, con la colaboración de los trabajadores, de un *Libro blanco en defensa de Navantía*, centrado en dos aspectos:
 - a) Las actuaciones de la dirección de la empresa para deteriorar Navantía y así facilitar los planes privatizadores del Partido Popular.
 - b) Las propuestas sindicales para mejorar el funcionamiento de Navantía.
- Defensa del empleo:
 - No más reducciones de plantilla.
 - Rejuvenecimiento de plantilla, recuperación de la escuela de aprendices y convocatoria anual de plazas.
 - Supresión de las horas extras, tanto en la principal como en las compañías, para generar nuevos empleos.
- Defensa de las conquistas históricas. Anulación de todas las medidas del IV Convenio que siguen vigentes (como el reloj único para fichar) y cumplimiento íntegro del III Convenio.
- Limitación y ordenación de la subcontratación:
 - Acuerdo-marco que regule los aspectos laborales más importantes para el conjunto de las auxiliares. Equiparación salarial y de jornada con la principal.
 - Topes a la precariedad.
 - Creación de bolsas de trabajo y derecho a la subrogación de los contratos.
 - Integración en plantilla de los trabajadores de compañías que trabajan de forma permanente en el recinto de la factoría.
- Cumplimiento estricto de las normas de salud laboral.
- Defensa del poder adquisitivo de los salarios.
- Trabajar menos para trabajar todos. 35 horas semanales sin reducción salarial.

3.2 Propuestas sindicales y organizativas

La defensa de nuestros derechos y la conquista de otros nuevos no es una cuestión voluntarista, sino de ejercer la fuerza suficiente para lograr imponer nuestros intereses. Y esto exige una determinada propuesta sindical.

No son tiempos de gestión, son tiempos de lucha de clases. Y en tiempos de lucha, la dirección es clave. Hace falta otro sindicalismo, hace falta recuperar el modelo histórico de las CCOO. Esta es nuestra propuesta sindical:

- 1) **Por un sindicalismo combativo.** Defensa firme de todos los derechos y conquistas.
- 2) **Información regular a la plantilla**, especialmente después de reuniones de negociación de convenio o en que se traten temas relevantes.
- 3) **Todas las decisiones importantes deben ser tomadas por la asamblea.** El comité de empresa representa a los trabajadores, no les da órdenes ni decide por ellos.
- 4) **Presencia regular de los delegados sindicales en sus puestos de trabajo.** Un sindicalista de CCOO tiene que ser un organizador sindical, y esto exige estar en contacto permanente con la

gente. El sindicalismo se hace en los tajos, no entre las cuatro paredes del comité ni en los despachos.

5) **Publicación en los tabloneros de las horas sindicales utilizadas por los delegados.**

6) **Recuperación de las asambleas de tajo**, esenciales tanto para informar a los trabajadores como para *escucharlos*.

7) **Por un sindicalismo de clase.** Por la unidad de todos los trabajadores del recinto, por encima de cualquier diferencia. El comité de empresa debe jugar un papel activo en la defensa de los trabajadores de las compañías auxiliares. Por la unificación de las luchas: romper el aislamiento de las luchas obreras es el camino más eficaz para derrotar los recortes capitalistas que nos perjudican a todos.

En cuanto a los aspectos organizativos, proponemos las siguientes medidas:

a) **Celebración mensual de la asamblea de la sección sindical.** La cantidad y variedad de problemas justifican la periodicidad de la asamblea de la sección sindical, para informar y para que los afiliados tengan un cauce de participación.

b) **Formación de un Consejo de Fábrica mixto con representantes de los afiliados de Navantía y de las compañías**, para ir creando una dinámica sindical conjunta. La elección de sus miembros será asamblearia.

c) **Impulso del comité de empresa como órgano unitario de todos los trabajadores**, evitando los reinos de taifas y las negociaciones particulares con la empresa.

d) **La representación de CCOO la ostentará siempre la sección sindical.** El papel de la Federación es asesorar a la sección sindical, no sustituirla.

e) **Implantación de un sistema asambleario con primarias para elegir las candidaturas al comité de empresa.**

4. ¡SALIR DE LA PASIVIDAD, RECUPERAR EL SINDICALISMO!

El deterioro sindical que Navantía-Ferrol vive desde hace años continuó agravándose en el último mandato. La dirección de la sección sindical tiene las ideas menos claras que los trabajadores, no tuvo voluntad de lucha ni iniciativa, actuó obligada por las circunstancias, yendo sistemáticamente por detrás de los acontecimientos y a remolque de la empresa... Sobran los ejemplos para demostrarlo.

El comité de empresa de Navantía-Ferrol no tiene energías, aborda los temas de forma rutinaria, está agotado. La causa de esto no son las personas, sino el modelo sindical que se aplica. Es necesario abandonar esquemas y prácticas que se han demostrado inservibles, es necesario un nuevo impulso, *es necesario un cambio en el modelo sindical, otras ideas y métodos*. En estas circunstancias, la participación activa de los trabajadores, que siempre es necesaria, se vuelve imprescindible. Las próximas elecciones sindicales son la ocasión para que haya ese cambio, cambio que sólo puede salir de las propias CCOO.

En las anteriores elecciones sindicales (2011), el secretario general justificó la presentación de unas candidaturas elaboradas sin contar con nadie por la importancia de un equipo de delegados homogéneo. En estos cuatro años CCOO hemos tenido en el comité de empresa un equipo totalmente homogéneo. ¿Mejoró en algo la actuación sindical? Todo lo contrario, la empeoró porque esa homogeneidad sólo sirvió para que los delegados se encerrasen más en sí mismos y se aislasen todavía más de la fábrica,

ahondando así el foso entre representantes y representados.

En este sentido, la elaboración de las candidaturas para las elecciones del próximo 25 de junio debe ponerse en manos de las bases, realizando un proceso de asambleas parciales de afiliados y simpatizantes para que en cada asamblea sean ellos quienes propongan la persona o personas que creen que deben representarlos en el comité, ordenando posteriormente todos esos nombres en cada colegio electoral mediante unas primarias con lista abierta votada en urna. La clase obrera es plural, CCOO también lo es y, por tanto, la representación del sindicato en el comité de empresa debe reflejar esa pluralidad, para que el debate y la diversidad de opiniones permitan acertar más y mejor porque, como se demostró en el convenio, el pensamiento único lo único que garantiza es la parálisis intelectual y, por tanto, una mayor probabilidad de equivocarse.

Hay que salir de la pasividad, hay que actuar, hay que cuestionar el modelo de empresa al que nos han llevado y denunciar bien alto todo lo que está pasando. Hay que ir a los tajos y trabajar sin descanso para volver a organizar el movimiento obrero en nuestra factoría.

Esto empieza por dejar de tutelar a los trabajadores, dejar de tratarlos como si fuesen menores de edad. Que desde hace 15 años no haya libro de convenio es muestra de una total falta de consideración hacia los trabajadores. Se equivocan quienes creen que la plantilla es una marioneta a disposición del dirigente de turno. Todos los trabajadores piensan, y la dirección sindical tiene que informar, explicar, dar argumentos, convencer. El alejamiento de los trabajadores acaba por pagarse duramente.

Los trabajadores pintamos mucho en el futuro de esta empresa. Pero no tanto a través del esfuerzo profesional individual en el puesto de trabajo como a través del esfuerzo sindical colectivo para reorganizar un movimiento obrero fuerte que nos permita ejercer la presión suficiente para incidir sobre las políticas que afectan a Navantía y, en general, sobre las políticas que afectan a la clase obrera.

Nuestro sindicato tiene que recuperar la iniciativa, tiene que pasar a la ofensiva. Conseguirlo no depende de unos pocos, por mucho que valgan. No va a haber una solución mágica ni un héroe salvador. Los problemas de los trabajadores sólo los podemos resolver nosotros mismos, colectivamente, con la participación y el esfuerzo de todos.

Superar la actual situación requiere la participación activa de los trabajadores y una acción sindical adecuada, lo que significa dar un giro sindical a la izquierda, hacia un sindicalismo reivindicativo, combativo, asambleario, sociopolítico y de clase, en definitiva, un sindicalismo que no se resigne, que no acepte “lo que hay”, que defienda con firmeza los intereses de nuestra clase, que una a todos los trabajadores y que, en última instancia, contribuya al avance de la conciencia socialista de la clase obrera, porque, hoy más que nunca, el capitalismo es un peligro para la vida digna de la humanidad, hoy más que nunca el dilema es: “Socialismo o barbarie”.

Como dijimos recientemente, la lección más importante del IV Convenio es que *los trabajadores tenemos fuerza*. Pero la oposición a su firma no surgió de los líderes de la federación de CCOO ni de los líderes oficialistas de la sección sindical de Ferrol, que intentaron repetidamente que se aceptase la firma, hasta que no les quedó más remedio que rendirse a la evidencia de que no convencían a nadie. Fue el masivo rechazo de los trabajadores lo que condujo a nuestra sección sindical a no firmar el preacuerdo en 2013 y lo que acabó por llevar a que la federación impugnase judicialmente la firma del convenio. *Sin la intervención de los trabajadores de Ferrol, el IV Convenio habría sido firmado legalmente*. La participación y la firmeza de los propios trabajadores es la clave para lograr defender nuestros derechos. ¡SÍ SE PUEDE!