



7 MEDIDAS PARA RECUPERA-LO SINDICALISMO DE CLASE.

A rexeneración de CCOO é unha necesidade inaprazable. Consegui-la esixe cambios. Para Gañemos CCOO, isto significa recupera-los sinais de identidade orixinais do noso sindicato. As medidas máis relevantes a tomar na nosa factoría debatidas na asemblea aberta convocada por Gañemos CCOO o pasado día 5 son as seguintes:

1) **POR UN SINDICALISMO COMBATIVO.** Defensa firme de tódolos dereitos e conquistas.

2) **TÓDALAS DECISIÓNS RELEVANTES DEBEN SER DECIDIDAS EN ASEMBLEA.** O comité de empresa *representa* ós traballadores, non lles dá ordes nin os substitúe e toma as decisións sen eles. A asemblea é quen máis ordena. O acontecido no convenio, cando houbo que recoller sinaturas para obrigar ó comité a convocar unha asemblea xeral, non debería volver a ser necesario.

3) **PRESENZA REGULAR DOS DELEGADOS SINDICAIS NOS SEUS POSTOS DE TRABAJO.** O sindicalismo faise nos tallos, non entre catro paredes nin nun despacho. Vivir encerrado no local do comité provoca que a actividade sindical se aborde como unha xestión rutinaria e burocrática porque non se ve a realidade igual que os traballadores ós que se representa e, por tanto, se acabará por deixar de representalos e defendelos. Incluso se pode corre-lo perigo de chegar a “comprender” á empresa.

4) **PUBLICACIÓN NOS TABOLEIROS DAS HORAS SINDICAIS UTILIZADAS POLOS DELEGADOS DE CCOO E RENDICIÓN DE CONTAS ANTE OS TRABALLADORES.** As horas sindicais son para loitar polos intereses dos traballadores.

5) **CELEBRACIÓN MENSUAL DA ASEMBLEA DA SECCIÓN SINDICAL.** A cantidade e variedade de problemas xustifican a periodicidade da asemblea da sección sindical, para informar e para que os afiliados teñan unha canle de participación.

6) **CONTROL DEMOCRÁTICO DOS DELEGADOS POLA AFILIACIÓN.** De cara ás eleccións sindicais deste ano, os candidatos de CCOO ó comité de empresa deben ser elixidos en asembleas de afiliados por gremios ou zonas, para así garantir que son representativos. As persoas elixidas nas asembleas de afiliados participarán nunhas primarias para decidi-la orde da candidatura e tamén para elixi-lo candidato ou candidata a presidente do comité.

7) **POR UN SINDICALISMO DE CLASE.** Pola unidade de tódolos traballadores do recinto, por riba de calquera diferenza. O comité de empresa debe xogar un papel activo na defensa dos traballadores das compañías auxiliares. Pola unificación das

loitas: romper o illamento das loitas obreiras (Navantia, Cleanet, Megasa...) é o camiño máis eficaz para derrota-los recortes capitalistas que nos prexudican a todos.

...E UNHA REFLEXIÓN SOBRE AS ELECCIÓNS SINDICAIS

Este ano temos un acontecemento sindical moi importante: a negociación dun novo convenio, que estará totalmente condicionada pola sentenza do xuízo do martes desta semana sobre a sinatura do convenio anterior.

Nin que dicir ten que unha sentenza favorable ós nosos intereses sería o desexable. Pero sexa favorable ou desfavorable, a próxima negociación colectiva tamén vai estar condicionada por outro factor que non é secundario: o desprestixio do comité de empresa entre os traballadores.

Este desprestixio non caeu do ceo, senón que é produto das lamentables actuacións do propio comité en diferentes temas: detención dun compañeiro de Armadores (o comité negouse en redondo a convocar unha asemblea xeral para debater unha mobilización, que finalmente houbo pero porque os seus compañeiros de Aceiros desbordaron ó comité e fixeron unha culebra para convocala); negociación do convenio (o 10 de xullo de 2013, sen consultar a ninguén, presentóuselle á empresa unha contraproposta que renunciaba a moitas das conquistas históricas dos convenios da Bazán, pero houbo que facer unha recollida masiva de sinaturas para obrigar ó comité a convocar unha asemblea xeral na que os traballadores puidésemos pronunciarnos sobre a contraproposta); despedimento do compañeiro de Plomeiros (silenciado e abordado de forma totalmente errónea a pesar da súa gravidade); novo control de presenza (todo un exemplo de principio a fin de sindicalismo burocrático que trata ós traballadores como se fósemos un rabaño); falta de solidariedade con outros traballadores (negándose incluso a xestos tan elementais como pasar pola acampada das compañeiras de Cleanet no Jofre aproveitando unha saída nosa á rúa), etcétera, etcétera.

A negociación do anterior convenio foi durísima e longa. ¿Está este comité de empresa en boas condicións para afrontar unha negociación que pode ser similar? É obvio que non.

Neste senso, queremos facer unha reflexión: as anteriores eleccións sindicais foron o 16 de xuño de 2011, o que significa que o mandato está na práctica esgotado. E, ademais de estar esgotado o mandato, tamén está esgotado o propio comité.

¿Ten sentido que un comité agonizante empece a negociación do novo convenio e, pouco despois, suspendela para celebra-las eleccións sindicais? Na nosa opinión, a resposta é non.

¿Non sería mellor adiantar todo o posible as eleccións sindicais e que sexa un comité renovado e fortalecido polo refrendo dos traballadores o que afronte o novo convenio e o resto dos temas? Na nosa opinión, a resposta é si.

A menos que se estea pensado en atrasa-las eleccións sindicais coa excusa da negociación do convenio, é evidente que **o mellor para os intereses do movemento obreiro sería darlle a palabra ós traballadores canto antes.**