



7 MEDIDAS PARA RECUPERAR EL SINDICALISMO DE CLASE.

La regeneración de CCOO es una necesidad inaplazable. Conseguirla exige cambios. Para Ganemos CCOO, esto significa recuperar las señas de identidad originales de nuestro sindicato. Las medidas más relevantes a tomar en nuestra factoría debatidas en la asamblea abierta convocada por Ganemos CCOO el pasado día 5 son las siguientes:

1) POR UN SINDICALISMO COMBATIVO. Defensa firme de todos los derechos y conquistas.

2) TODAS LAS DECISIONES RELEVANTES DEBEN SER DECIDIDAS EN ASAMBLEA. El comité de empresa representa a los trabajadores, no les da órdenes ni los sustituye y toma las decisiones sin ellos. La asamblea es quien más ordena. Lo ocurrido en el convenio, cuando hubo que recoger firmas para obligar al comité a convocar una asamblea general, no debería volver a ser necesario.

3) PRESENCIA REGULAR DE LOS DELEGADOS SINDICALES NOS SUS PUESTOS DE TRABAJO. El sindicalismo se hace en los tajos, no entre cuatro paredes ni en un despacho. Vivir encerrado en el local del comité provoca que la actividad sindical se aborde como una gestión rutinaria y burocrática porque no se ve la realidad igual que los trabajadores a los que se representa y, por tanto, se acabará por dejar de representarlos y defenderlos. Incluso se puede correr el peligro de llegar a “comprender” a la empresa.

4) PUBLICACIÓN EN LOS TABLONES DE LAS HORAS SINDICALES UTILIZADAS POR LOS DELEGADOS DE CCOO Y RENDICIÓN DE CUENTAS ANTE LOS TRABAJADORES. Las horas sindicales son para luchar por los intereses de los trabajadores.

5) 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.

6) CONTROL DEMOCRÁTICO DE LOS DELEGADOS POR LA AFILIACIÓN. De cara a las elecciones sindicales de este año, los candidatos de CCOO al comité de empresa deben ser elegidos en asambleas de afiliados por gremios o zonas, para así garantizar que son representativos. Las personas elegidas en las asambleas de afiliados participarán en unas primarias para decidir el orden de la candidatura y también para elegir el candidato o candidata a presidente del comité.

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 (Navantia,

Cleanet, Megasa...) es el camino más eficaz para derrotar los recortes capitalistas que nos perjudican a todos.

..Y UNA REFLEXIÓN SOBRE LAS ELECCIONES SINDICALES

Este año tenemos un acontecimiento sindical muy importante: la negociación de un nuevo convenio, que estará totalmente condicionada por la sentencia del juicio del martes de esta semana sobre la firma del convenio anterior.

Ni que decir tiene que una sentencia favorable a nuestros intereses sería lo deseable. Pero sea favorable o desfavorable, la próxima negociación colectiva también va a estar condicionada por otro factor que no es secundario: el desprestigio del comité de empresa entre los trabajadores.

Este desprestigio no cayó del cielo, sino que es producto de las lamentables actuaciones del propio comité en diferentes temas: detención de un compañero de Armadores (el comité se negó en redondo a convocar una asamblea general para debatir una movilización, que finalmente hubo pero porque sus compañeros de Aceros desbordaron al comité e hicieron una culebra para convocarla); negociación del convenio (el 10 de julio de 2013, sin consultar a nadie, se le presentó a la empresa una contrapropuesta que renunciaba a muchas de las conquistas históricas de los convenios de la Bazán, pero hubo que hacer una recogida masiva de firmas para obligar al comité a convocar una asamblea general en la que los trabajadores pudiéramos pronunciarnos sobre la contrapropuesta); despido del compañero de Tuberos (silenciado y abordado de forma totalmente errónea a pesar de su gravedad); nuevo control de presencia (todo un ejemplo de principio a fin de sindicalismo burocrático que trata a los trabajadores como si fuéramos un rebaño); falta de solidaridad con otros trabajadores (negándose incluso a gestos tan elementales como pasar por la acampada de las compañeras de Cleanet en el Jofre aprovechando una salida nuestra a la calle), etcétera, etcétera.

La negociación del anterior convenio fue durísima y larga. ¿Está este comité de empresa en buenas condiciones para afrontar una negociación que puede ser similar? Es obvio que no.

En este sentido, queremos hacer una reflexión: las anteriores elecciones fueron el 16 de junio de 2011, lo que significa que el mandato está en la práctica agotado. Y, además de estar agotado el mandato, también está agotado el propio comité.

¿Tiene sentido que un comité agonizante empiece la negociación del nuevo convenio y, poco después, suspenderla para celebrar las elecciones sindicales? En nuestra opinión, la respuesta es no.

¿No sería mejor adelantar todo lo posible las elecciones sindicales y que sea un comité renovado y fortalecido por el refrendo de los trabajadores el que afronte el nuevo convenio y el resto de los temas? En nuestra opinión, la respuesta es sí.

A menos que se esté pensado en retrasar las elecciones sindicales con la excusa de la negociación del convenio, es evidente que **lo mejor para los intereses del movimiento obrero sería darles la palabra a los trabajadores lo antes posible.**