

¡Para mudar as cousas, elixe **CGT**!

Programa da



Presentación

A finais de 2018, un grupo de traballadores/as constituímos a Sección Sindical Unitaria da Confederación Xeral do Traballo en Navantia-Ferrol. A nosa integración na CGT non só tivo o obxectivo de construír un sindicato combativo, de clase e asembleario, senón tamén unitario, un sindicato que non fai distincións entre traballadores (principal-compañías, fixos-eventuais...). Hoxe estamos incorporados a este proxecto tanto compañeiros e compañeiras procedentes de CCOO, CIG ou UGT, como outros que non tiñan afiliación sindical, da empresa principal e da industria auxiliar. Todos xuntos debatemos nos últimos meses este programa que agora damos a coñecer.

Este programa é unha proposta de futuro. Pero non só para os actuais traballadores, no senso de loitar con total firmeza e coherencia en defensa dos no-

sos dereitos e intereses de clase, como fixemos no IV Convenio de Navantia ou na folga indefinida da industria auxiliar. Tamén de futuro para as novas xeracións porque é responsabilidade dos traballadores actuais frear o deterioro que Navantia está a sufrir por culpa da subcontratación, que na nosa opinión está na raíz de moitos dos problemas que sufrimos.

Este programa tamén quere ser unha proposta para recuperar na nosa factoría o sindicalismo de clase, dada a situación de dexeneración que atravesan os aparatos dos sindicatos que tradicionalmente dominaron a escena sindical. Para que os traballadores conquistemos as nosas reivindicacións necesitamos a ferramenta axeitada. Esa ferramenta é o sindicato, é o sindicalismo. Por iso o derradeiro apartado deste programa (“Proposta sindical”) é o máis extenso, porque tódolos anteriores non valen para nada se o sindicalismo falla, como ocorre actualmente en Navantia.

Análise da situación

Os problemas que afrontamos as persoas que traballamos dentro dos recintos de Navantia están totalmente condicionados pola situación de crise económica que atravesamos o sistema capitalista, é dicir, son comúns ó resto dos traballadores, son problemas *de clase*.

As agresións —unhas perpetradas por gobernos do PP, outras por gobernos do PSOE; unhas sen consenso sindical, outras co apoio das cúpulas de CCOO e UGT— sucédense: unha reconversión industrial permanente, privatizacións de empresas públicas, reformas laborais (1988, 1994, 1997, 2001, 2002, 2010, 2011, 2012), reformas do desemprego (1992, 2009), reformas das pensións (1985, 1996, 2011, 2013), grandes recortes orzamentarios na sanidade, os servizos sociais e o ensino públicos, Lei Mordaza, etc.

Directa ou indirectamente, todas estas agresións teñen o mesmo obxectivo: transferir riqueza desde os petos dos traballadores ós petos dos empresarios. Estas políticas capitalistas son as que explican a actual realidade da sociedade: aumento escandaloso da desigualdade, dificultades crecentes de amplos sectores de traballadores para chegar a fin de mes ou adquirir unha vivenda, dificultades crecentes da mocidade para independizarse ou formar unha familia, etc.

Evidentemente, a forma concreta que adoptan as agresións ou o momento en que se realizan varían dunhas empresas a outras. No caso concreto de Navantia, adoptaron a forma dun proceso paulatino de substitución de emprego fixo e con dereitos na empresa principal por emprego precario na industria auxiliar. O inicio deste proceso sitúase no plan de empresa de 1999, reforzado con outro plan en 2004. Vinte anos máis tarde, o balance é totalmente negativo.

- **É totalmente negativo dende o punto de vista dos traballadores de compañías,** que sufriron un retroceso xigantesco nas súas condicións laborais. Loitas como a folga indefinida de outubro de 2017, que non tiña precedentes, só se dan cando hai un profundo malestar acumulado durante moitos anos. Ademais, a subcontratación encubre nalgúns casos situacións de prestamismo laboral ou de subcontratación en cadea.

- **É totalmente negativo dende o punto de vista dos traballadores da principal** porque, en contra da idea que venderon os dirixentes dos sindicatos que asinaron eses plans, o obxectivo é empeorar as condicións de tódolos traballadores, como puxeron de manifesto o IV Convenio e o recente Convenio Único. Que os ataques se dosifiquen só é unha forma de dividir á clase obreira. Para as empresas, todos somos números.

- **É totalmente negativo dende o punto de vista do futuro de Navantia,** que sofre un deterioro



ro sen precedentes a tódolos niveis, especialmente no tocante á organización do traballo. Aínda que a profesionalidade dos traballadores impide un caos maior — profesionalidade que tanto contrasta coa irresponsabilidade imperante na cúpula, ocupada no cambio de logo e outros fumes polo estilo —, se non cambiamos o actual modelo de empresa a situación seguirá agravándose.

¿Resolverá isto o recente plan de empresa? Non, todo o contrario. Como xa se está a ver, afondará na subcontratación, que precisamente está na raíz do problema.

Este modelo de empresa xustifícase cun discurso *falso* de principio a fin. A subcontratación non é máis eficiente nin implica un aforro de custes, e ademais deteriora Navantia incluso dende unha óptica puramente empresarial. ¿Funciona mellor Navantia que hai quince ou vinte anos? Non. ¿Reduce custes? Non, incluso os incrementa cando a subcontratación implica deixar en subactividade a plantilla da principal.

¿Por que seguen entón insistindo nun modelo fracasado? En primeiro lugar, porque é o máis lucrativo para os empresarios das compañías e para determinados individuos da principal (como demostran as portas xiratorias e algunhas decisións que se toman). E en segundo lugar, porque colocar o proceso produtivo cada vez máis en mans das empresas privadas provoca que estas se vaian apoderando dos coñecementos e poidan acabar converténdose en competidoras de Navantia, algo especialmente grave no caso da Oficina Técnica. A produción está practicamente toda privatizada e o deseño vai polo mesmo camiño. Estamos asistindo a un auténtico saqueo. **A subcontratación é a fórmula**

para desmantelar a empresa pública e degradar as condicións laborais dos traballadores en beneficio de empresarios privados.

O obxectivo deste modelo de empresa é claro: unha empresa pública que se faga cargo de manter as instalacións, se ocupe da xestión comercial, etc., e unhas empresas privadas que cando hai carga de traballo aparecen para poñer o cazo, e que cando non a hai teñen uns custes fixos mínimos porque os traballadores están despedidos e as instalacións non lles pertencen.

Outra consecuencia negativa deste modelo é a falla de profesionais, que evidentemente cando quedan no paro buscan ocupación noutros sectores ou emigran, problema que os empresarios solucionan botándose a chorar e pedindo aínda máis cartos públicos para conseguir eses profesionais que era responsabilidade súa formar e, sobre todo, manter. E aínda se atreven a presentarse como benefactores da sociedade que crean emprego grazas ó seu “emprendimento”, cando en realidade son uns parasitos que acumulan riqueza a través da explotación salvaxe da man de obra e do saqueo dos cartos públicos.

Para os traballadores é unha necesidade estratéxica cuestionar este modelo de empresa, empezando pola denuncia pública de cada paso da dirección de Navantia para afondar nel e continuando por reivindicar medidas que o revertan, como a contratación directa por parte de Navantia dos traballadores que necesite. É a única forma de garantir o futuro a longo prazo.

Queremos unha empresa 100% pública que impulse tódalas súas áreas de actividade e, especial-

mente, que diversifique a produción, anticipándose a necesidades futuras. Por exemplo, a crecente sensibilidade social respecto á contaminación mariña por plásticos acabará por obrigar ós gobernos

Propostas

- ✓ Por unha Navantia 100% pública.
- ✓ Non ó “estaleiro de síntese”. Nin privatización encuberta nin parasitismo da empresa pública por intereses privados.
- ✓ Prohibición da subcontratación na Sala Técnica.
- ✓ Non á subactividade por culpa da subcontratación.
- ✓ Impulso de tódalas áreas e liñas de actividade: investimentos en tecnoloxía, modernización e desenvolvemento. As novas tecnoloxías deben significar melloras para os traballadores, non perxuizos.
- ✓ Saturación da carga de traballo. Impulso da diversificación industrial.
- ✓ Non máis reducións de plantilla.

a tomar medidas para limpar o mar, o cal é unha tarefa inxente. Navantia debe enfocarse cara a esas necesidades futuras e ser pioneira en desenvolver produtos que as satisfagan.

- ✓ Navantia debe acometer con plantilla propia tódalas tarefas inherentes á construción naval. Contratación directa por Navantia dos traballadores necesarios.
- ✓ Baremo obxectivo nas convocatorias de prazas á rúa. Esixencia de titulación ou experiencia para as prazas de profesionais.
- ✓ Creación de bolsas de traballo con criterios claros e públicos.
- ✓ Por un enfoque de clase:
 - Defensa da continuidade de tódolos centros.
 - Si á solidariedade. Non ó egoísmo localista que pide reparto da carga de traballo cando non a ten, pero rexeita repartila cando non a teñen outras factorías.

Subcontratación

Levamos anos e anos oíndo falar ó comité de empresa da “necesidade de ordenar a industria auxiliar”. De feito, o convenio único de Navantia, asinado en decembro, recolle, unha vez máis, a creación dunha comisión con esta fin. Pero estas comisións nunca ordenan nada, ó contrario, cada vez hai máis desorde. *O sindicalismo oficial non loita contra a subcontratación porque asume este modelo de empresa baseado nela.* Por iso leva anos fomentando a división entre os traballadores do recinto, por iso o comité de empresa de Navantia actuou ó servizo dos empresarios durante a folga das compañías de 2017.

Quen esquece a historia está condenado a repetila. E a historia demóstranos que a forza dos traballadores está na unidade. Por iso as empresas están

permanentemente fomentando as divisións, o individualismo, o egoísmo, a insolidariedade, valores que nada teñen que ver co movemento obreiro. Temos que superar as divisións creadas pola subcontratación e actuar como o que somos: unha soa clase obreira, que o problema de uns sexa o problema de todos. **Todos somos traballadores, todos temos os mesmos intereses de clase, temos que estar unidos.** Só con este enfoque sindical poderemos deixar de retroceder e volver a avanzar, os uns e os outros.

A subcontratación prexudícanos a todos, principal e compañías. Neste senso, a CGT defende que o comité de empresa de Navantia teña un enfoque global e se ocupe tamén da situación dos traballadores da industria auxiliar, por solidariedade e porque non axudar a que a IA mellore as súas condicións favorece que se degraden as da principal.



Propostas

- ✓ A igual traballo, igual salario. Equiparación salarial da industria auxiliar coa principal.
- ✓ Navantia debe incluír nos pliegos de licitación:
 - 1) Obriga de subrogar os traballadores mantendo tódolos seus dereitos.
 - 2) Limitación da plantilla eventual.
- ✓ Supresión das prolongacións de xornada e conversión das mesmas en novos empregos.
- ✓ Non ás xornadas abusivas. Control efectivo da xornada da industria auxiliar.
- ✓ Creación de bolsas de traballo con criterios claros e públicos na industria auxiliar.

- ✓ Establecemento dunhas condicións para os novos ingresos en Navantia que non exclúan na práctica ós traballadores das compañías.
- ✓ Non á subcontratación en cadea.
- ✓ Non ó prestamismo laboral.
- ✓ Unha única compañía por actividade.
- ✓ ¡A unidade é a forza dos traballadores! Acción sindical conxunta principal-compañías, especialmente no terreo da prevención. O comité de empresa de Navantia debe velar polos dereitos dos traballadores da industria auxiliar.

Programa reivindicativo

Os capitalistas queren saír da crise a costa da clase obreira, xa sexa directamente (recorte de salarios, aumento de xornada...) ou indirectamente (investimentos tecnolóxicos que diminúen a man de obra necesaria e permiten fabricar máis barato).

A CGT non rexeita a renovación tecnolóxica, todo o contrario. Pero os traballadores temos que ser conscientes de que as empresas usan a tecnoloxía para diminuír a necesidade de man de obra, que é unha maneira máis —como a precariedade, os recortes salariais, o abaratamento do despedimento, as xornadas excesivas ou o roubo nas cotizacións á Seguridade Social— de transferir riqueza dende os traballadores ós empresarios. Se quereamos que as innovacións tecnolóxicas nos repercutan positivamente, teremos que pelexalo.

As empresas queren convencernos de que temos que renunciar a algunhas das nosas conquistas se queremos manter os postos de traballo. A nosa visión é a oposta: *rexeitamos totalmente asumir recortes e pensamos que os traballadores temos que volver a reivindicar*, dándolle importancia ademais ás reivindicacións sociais. Por iso este programa inclúe un comedor, unha gardería e tamén un centro de maiores, dado o crecente problema coa terceira idade.

Outro aspecto no que se retrocedeu bastante é no da igualdade de oportunidades. Consideramos necesario revertir a actual tendencia á adxudicación de prazas (tanto internas como externas) mediante o método da entrevista persoal. Hai que volver a recuperar normas claras e públicas que limiten a arbitrariedade empresarial.

Propostas

- ✓ Cumprimento estrito da lexislación laboral dentro do recinto.
- ✓ Prevención laboral e medioambiental integradas na produción e prioritarias respecto a esta.
- ✓ Mellora dos servizos de Prevención con persoal propio.
- ✓ ¡Traballar menos para traballar todos!
 - 35 horas semanais sen redución salarial.
 - Supresión das prolongacións de xornada e conversión das mesmas en novos empregos.
- ✓ Iguales oportunidades para todos:
 - Convocatoria pública a través de concurso-oposición das prazas de novo ingreso.
 - Convocatoria pública de tódalas vacantes internas e selección mediante un método obxectivo.

- Non á entrevista persoal como criterio de selección.
- ✓ Negociación colectiva en función das necesidades dos traballadores. Defensa do poder adquisitivo dos salarios e dos dereitos adquiridos. Non á lixazón salarios-productividade.
- ✓ Controis xinecolóxicos no recoñecemento médico.
- ✓ Elaboración dun plan de igualdade de xénero que recolla medidas efectivas contra a discriminación coa participación directa das traballadoras.
- ✓ Establecemento dun sistema de flexibilidade na entrada/saída.
- ✓ Desconto por minutos dos pases no medio da xornada.
- ✓ En caso de pago de atrasos, desglose dos meses na nómina por conceptos.

- ✓ Recuperación do comedor e creación dunha gardería e dun centro de maiores, a disposición de tódolos traballadores do recinto, tanto principal como compañías.
- ✓ Integración real dos técnicos superiores no convenio. Desaparición das distincións normativas establecidas en diferentes artigos do mesmo.
- ✓ Non á polivalencia e á multifuncionalidade.
- ✓ Defensa firme dos intereses dos traballadores e das condicións laborais conquistadas ante as negociacións pendentes nas cinco comisións de traballo acordadas no convenio único de Navantia.

Proposta sindical

Á hora de expoñer un programa sindical, poden facerse moitas reivindicacións. Pero todo o que se escriba non vale de nada se a continuación non hai un sindicalismo capaz de conquistalas. Neste senso, a situación do sindicalismo oficial en Navantia é moi penosa, tanto que pode ser cualificada de *dexeneración*: negociacións ás costas dos traballadores, falta de información ou, aínda peor, mentiras; non hai asembleas, nin de tallo nin xerais...

Os exemplos desta dexeneración abundan: o último libro de convenio publicado é o do XXI Convenio da Bazán (asinado hai 19 anos); no IV Convenio e no recente Convenio Único tivemos que recoller sinaturas para obrigar ó comité a convocar asemblea xeral; negativa a poñer a votación na asemblea xeral propostas que o comité rexeitaba, chegando o seu presidente a abandonala levándose o micrófono; os prexubilados marcharon á casa sen que o comité lles explicase as condicións; convocatoria o pasado 25 de marzo dunha saída á rúa pola mañá, un encerro ó mediodía e unha manifestación pola tarde sen asemblea xeral previa...

A maioría sindical do comité de empresa actúa como un sindicato vertical, usando a representatividade que os traballadores lle outorgaron para dificultar ou impedir a participación da plantilla na toma de decisións. Estes comportamentos antidemocráticos responden a que non poden permitir que a intervención dos traballadores estrague os pactos secretos que alcanzan coa empresa, como lles pasou no IV Convenio.

Os dirixentes dos sindicatos tradicionais actúan máis como empresas de xestión laboral que como ferramentas da loita dos traballadores. O seu obxectivo xa non é elevar o nivel de conciencia e de organización dos traballadores para poder loitar polas nosas reivindicacións de clase, senón conseguir "clientes". Por iso minan os comités de empresa e facilitan que as súas funcións sexan usurpadas polas federacións sindicais, que teñen os seus propios in-

tereses, totalmente alleos ós dos traballadores, que son usados como moeda de cambio nos seus pactos coas empresas.

Partindo desta situación, a premisa para poder defender os nosos dereitos é construír un novo sindicato que non lle deba favores á empresa, que só responda ante os traballadores e que estea disposto a loitar polos seus intereses. En Navantia-Ferrol ese sindicalismo o representa a CGT.

Para logralo, propoñemos diferentes medidas.

En primeiro lugar, no terreo da *transparencia*. É absolutamente escandaloso que os representantes dos traballadores se neguen a informalos. Neste senso, a CGT comprométese a transmitir ó conxunto dos traballadores toda a información que consigamos, como xa fixemos durante o IV Convenio, cando, a pesar de non estar na mesa de negociación, fomos o sindicato que máis informou.

Tamén nos comprometemos a que os nosos delegados usen un número limitado de horas sindicais, que ademais non serán de utilización individual e que faremos públicas porque pensamos que os traballadores teñen dereito a que os seus representantes lles rendan contas. Aínda que a priori poida parecer que se os delegados están todo o día no comité realizarán máis labor sindical, a experiencia demostra que non é así; todo o contrario, ten efectos moi perniciosos: desconectar a representantes e representados, acomodar, etc. O sindicalismo faise no tallo, con e entre os traballadores, non encerrados entre as catro paredes do local do comité.

Tamén cremos que non é correcto que un sindicalista se reúna a soas coa empresa porque iso favorece as relacións de "confianza" que poden acabar levando á aparición dun Oliva de turno. Por iso, un delegado da CGT só se reunirá coa dirección se como mínimo está presente outro delegado (sexa ou non do noso sindicato) ou un traballador/a.

Tamén facemos toda unha serie de propostas no terreo da *participación dos traballadores*. Sen a forza

dos traballadores detrás, o sindicalismo é impo-
tente. Pero para que haxa participación, a xente ten
que sentir que esa participación é real. Neste senso,
propoñemos diferentes medidas relativas ás asembleas
de tallo e xerais.

Demasiados veces temos oído queixas de tra-
balladores porque, ante un conflito no seu gremio
ou centro, o comité se reuniu coa empresa sen fa-
lar con eles primeiro. Neste senso, defendemos que
en casos así representantes dos traballadores invo-
lucrados poidan participar nas reunións coa direc-
ción da factoría nas que se aborde a súa problemá-
tica, se así o desexan. A participación de persoas que
son coñecedoras de tódolos detalles axuda a que un
comité cumpra mellor a súa función.

En canto ás comisión negociadoras das grandes
cuestións laborais (convenios, etc.), defendemos o
dereito dos traballadores a ratificalas en asemblea
xeral. ¿Foi unha casualidade que as federacións de
CCOO e UGT elixisen para negociar o último con-
venio de Navantia a sindicalistas de Airbus, xusta-
mente a empresa da que procede o actual xefe de
Persoal? Evidentemente non. De feito, algunhas



desas persoas xa negociaran con el o convenio de
Airbus. A CGT rexeita a usurpación das funcións
do comité de empresa polas federacións sindicais.
Quen negocie en nome dos traballadores de Na-
vantia ten que ser un representante dos traballa-
dores de Navantia.

Propostas

Transparencia

- ✓ Non á ocultación da información:
 - Garantías de acceso para tódolos traballadores a calquera acordo asinado entre a empresa e a representación legal dos traballadores, empezando polo convenio colectivo e as actas complementarias.
 - Publicación de tódalas actas das xuntanzas coa empresa.
- ✓ Na súa calidade de representantes dos traballadores, os delegados da CGT transmitirán a toda a plantilla (non só á afiliación do noso sindicato), toda a información que reciban (actas, documentos, etc.).
- ✓ Presenza cotiá nos tallos. Os delegados da CGT non consumirán máis de 40 horas sindicais ó mes por delegado en cómputo global.
- ✓ A CGT publicará as horas sindicais consumidas mensualmente polos seus delegados, así como posibles dietas, etc.
- ✓ As horas sindicais serán da sección sindical e se utilizarán segundo as necesidades sindicais. Ningún delegado da CGT decidirá individualmente sobre o uso das horas sindicais que lle corresponden.
- ✓ Ningún delegado da CGT se reunirá en solitario coa empresa.

Participación dos traballadores

- ✓ Recuperación das asembleas de tallo como canle de información e debate.
- ✓ Recuperación das plataformas de convenio e elaboración das mesmas coa participación democrática do conxunto dos traballadores.
- ✓ Recuperación da asemblea xeral como marco para a toma de decisións polo conxunto dos traballadores. Votación de tódalas propostas, as presente quen as presente.
- ✓ Cando se aborde un conflito dun colectivo concreto, a CGT planteará que representantes dos traballadores afectados/as poidan participar nas reunións coa dirección da factoría nas que se aborde a súa problemática.
- ✓ A asemblea xeral terá dereito a elixir e revocar os representantes da parte social nas comisións negociadoras de convenios, EREs ou plans de empresa.

Modelo de representación

- ✓ Basta de tutela sindical. Participación democrática real dos traballadores na toma de decisións.
- ✓ Negociacións a cargo do comité de empresa ou o comité intercentros. Non á usurpación das súas funcións polas federacións sindicais.
- ✓ Os delegados da CGT non suplantarán ós traballadores, senón que serán correa de transmisión das súas reivindicacións e respectarán as súas decisións.



Este é o programa da Sección Sindical Unitaria da CGT en Navantia-Ferrol, co que nos presentaremos ás eleccións sindicais do vindeiro 9 de xullo de 2019. Está elaborado a partir dos debates que mantivo a afiliación da CGT e dunha rolda de asembleas parciais que realizamos para escoitar opinións dos traballadores; de feito, algúns poderán comprobar que as súas propostas non caeron en saco roto e están incorporadas aquí.

É o programa dun sindicato para tódolos traballadores con conciencia de selo, é dicir, que se sinten traballadores e que comprenden que os nosos problemas esenciais non se poden solucionar dende unha empresa porque son problemas de clase e, por tanto, as claves para solucionarlos son a organización, a solidariedade e a loita obreira.

É un programa para que as cousas cambien, para recuperar o sindicalismo de clase. Queremos facer as cousas doutra maneira, queremos facer as cousas ben porque se están a facer moi mal. O que propoñemos xa o sabedes todos e todas. É o que nos víchedes propoñer cando o co-

mité de empresa se mantivo totalmente pasivo ante a detención dun compañeiro pola policía por unha protesta da factoría no Concello. É o que nos víchedes propoñer cando o comité de empresa se mantivo totalmente pasivo ante o despedimento do compañeiro Paco. É o que nos víchedes propoñer cando a industria auxiliar se puxo en folga. É o que nos víchedes propoñer cando o comité de empresa quixo asinar o IV Convenio. É o que nos víchedes propoñer cando o comité de empresa aceptou os recortes do convenio único. Un sindicalismo *combativo, de clase e asembleario*. Nalgúns casos aceptáchedes o que propúñamos. Noutros casos, non o aceptáchedes. É como teñen que ser as cousas:

os sindicatos propoñen e os traballadores dispoñen.

Pola nosa banda, seguiremos propoñendo o que cremos máis correcto para a defensa dos intereses da clase obreira, seguiremos intentado ser coherentes.

Pero non pretendemos impoñer, senón *convencer* con datos, cifras e argumentos. Por iso a CGT non lle ten medo ás asembleas, por iso para a CGT a derradeira palabra sempre a teredes os traballadores e traballadoras, por iso para a CGT *a asemblea é quen máis ordena.*



¡Para mudar as cousas, elixe CGT!

Se queres recibir as informacións, comentarnos ou preguntar algo, afiliarte..., fala cun militante do noso sindicato ou escríbenos ó noso correo:

cgt.fe@navantia.es