



Pasadas las vacaciones, toca ver cómo continuar la lucha por nuestros derechos. El verano fue movido y hay muchos nuevos elementos en la situación. Dividimos nuestro análisis en cuatro partes, pero que forman un conjunto.

1. Resumen del verano

Tras la asamblea general del jueves 11 de julio, que acordó **mantener** durante las vacaciones las medidas de **no colaboración** que ya venía aplicando el comité, se sucedieron los acontecimientos:

- ♦ Viernes 12: Inmaculada Vázquez Castiñeira, jefa de RRHH, da orden de que la presencia de julio se pague según la picada, afectada por el trabajo a reglamento de Prosegur. Hasta el día antes no había problema, pero como a la empresa no le gustó la decisión de los trabajador@s, se venga así. Muy ruin. El comité exige el abono de los retrasos.
- ♦ Miércoles 17: La empresa aparta al personal **propio** y deja la maniobra en manos de **Pérez Torres**, con la orden de actuar si el comité no está presente. El comité organiza turnos de 6:00 a 22:00 h., de lunes a domingo.
- ♦ Viernes 19: Pérez Torres entra a las 22:30 h. y trabaja **a oscuras**. Por iniciativa de la **CGT**, se hacen visitas aleatorias después de las 10 de la noche, para comprobar la situación. Además, el comité acuerda un paro a primera hora del lunes 22; no se dejó entrar al director ni al resto de la dirección.
- ♦ Miércoles 24: La jefa de RRHH envía un correo al comité diciendo que no dejar entrar a la dirección es "especialmente grave, ya que son ellos los que tienen la responsabilidad de asegurar a prestación de los servicios necesarios para garantizar la seguridad de las personas e instalaciones" y que "la integridad del astillero fue puesta en riesgo". A las 22:50 h., el comité encuentra a Pérez Torres trabajando a oscuras otra vez.
- ♦ Viernes 26: Pérez Torres entra a las 2:00 de la madrugada. La **CGT** plantea al resto de los sindicatos cubrir las **24 horas** del día porque hacer turnos de 6:00 a 22:00 sabiendo que Pérez Torres va a entrar por la noche es un **paripé**. No apoya nuestra propuesta **ninguno**. La **CGT** les comunica que vamos a venir de noche, para así cumplir el mandato de la asamblea.
- ♦ Domingo 28: Pérez Torres aparece de madrugada (4:15), pero se marcha.
- ♦ Lunes 29: Pérez Torres aparece a las 23:30. Tras encender las mafis y hacer algunas fotos, se marcha.
- ♦ Miércoles 31: Tras cinco días en que la **CGT**, además de hacer los turnos que nos correspondían de mañana y tarde, cubrió las noches **en solitario**, el resto de los sindicatos asumen venir por las noches.
- ♦ Mes de agosto: No hubo mayores novedades, salvo algunas visitas de Pérez Torres.

Lo de la dirección es de alucine. Dicen que la ausencia de determinados directivos el 22 puso en riesgo las personas e instalaciones. ¿También están presentes cuando hay gente trabajando por las noches o en sábado, domingo y festivos? ¿Echaron 25 días seguidos trabajando sin descansos, como algunos compañeros de Indasa? ¿Echaron 16 horas diarias trabajando, como algunos compañeros de Pérez Torres? ¿Estaban en la factoría esas madrugadas en que los hicieron venir? Por supuesto que no. Estaban tan ricamente en su cama.

Lo que pone en peligro a los trabajador@s es tener que trabajar a oscuras, las jornadas abusivas, la precariedad laboral en las compañías... En pocas palabras, la política de subcontratación de Navantia.

Ya reincorporados, el jueves 22 de agosto se celebró una permanente. La **CGT** propuso que el comité convocase una **ronda de asambleas de tajo**. CCOO y UGT estuvieron de acuerdo. Pero hubo que esperar una semana porque MAS-CIG antepusieron hacer su ronda particular.



2. Convenio de Navantia e Industria Auxiliar

¿Los compañer@s de la IA tienen problemas? **Por supuesto que sí.** Pero los problemas **no** nacieron con la lucha de los trabajador@s de la principal por su convenio, se arrastran desde hace **más de dos décadas:** precariedad, jornadas excesivas, abusos empresariales de todo tipo, no aplicación del convenio provincial por algunas compañías, contratos fijos-discontinuos, etc.

Para la **CGT**, hay motivos **de sobra** para la lucha de la IA por mejores condiciones laborales. De hecho, hay mucha menos lucha de la que debería haber.

En abril, una asamblea de delegados de la IA aprobó convocar paros para exigir la aplicación del convenio provincial en todas las compañías. Las federaciones lo anunciaron en una rueda de prensa. *La Voz de Galicia* (20/4/2024) publicó el siguiente titular: "El conflicto en Navantia se propaga a las auxiliares: 'Imos a por todas'".

La **CGT** lo vio muy positivo porque abría la posibilidad a la confluencia de ambas luchas. Así lo dijimos en **A Folla da CGT** nº 170: "los delegados de industria auxiliar de Fene y Ferrol aprobaron este martes iniciar movilizaciones para exigir la aplicación del convenio provincial a todas las compañías. Otro eje debe ser la **CONFLUENCIA DE AMBAS LUCHAS.** Debemos coordinarnos para así golpear más fuerte y crear un **clima de conflicto laboral** en la comarca en torno a las condiciones laborales en los astilleros. **No tendría ningún sentido andar cada uno por su lado**".

A los problemas de antiguo se les suman en este momento las maniobras sucias de Navantia y la patronal de la IA para usar a una parte de los trabajadores de la factoría contra otra. No es la primera vez, ni será la última. Durante la huelga indefinida de la IA de octubre de 2017 se usó a la principal contra la lucha de las compañías. Ahora pretenden lo contrario. **El asunto siempre es dividir y enfrentar a los trabajadores entre sí, en beneficio de las empresas.**

Los trabajadores de la IA no tienen ninguna responsabilidad en la situación actual. Si alguna compañía presenta ERTE o ERE, totalmente injustificados ante las perspectivas de carga de trabajo y la falta de profesionales de la que tanto se quejan, lo que tienen que hacer es movilizarse. Pero **no en contra de los trabajadores** que están luchando por sus derechos, sino **en contra de las empresas.** Y los trabajadores de la principal tenemos que **participar** en esa movilización.

Cualquier avance de un grupo de trabajadores ayuda al avance del resto de la clase obrera. Y cualquier retroceso marca el camino para que el resto acabe por retroceder. ¿Acaso no se vio esto en Navantia? Durante años, la burocracia sindical fomentó la insolidaridad con la IA haciendo creer que la pérdida de derechos solo afectaba a las compañías. Pero, al final, también hubo recortes de derechos en la principal.

Los trabajadores somos **una sola clase.** Y las empresas tienen la **misma** política para **todos.** Tanto si la principal obtiene avances en el convenio como si retrocede, tendrá un efecto en la próxima negociación del convenio provincial (2026), que debería coincidir con una nueva negociación colectiva en Navantia.

Nos dividieron mediante la subcontratación masiva. Hay que superar esa división artificial, tenemos que volver a **actuar unidos siempre: hoy por ti y mañana por mí.**

Es la **única** manera de que **todos,** principal y compañías, recuperemos **derechos.** Mientras no tengamos claro que el verdadero enemigo son las empresas (**empezando por la propia**), les estaremos dando bazas para que las usen en su provecho.



3. Convenio y localismos

Hemos escuchado de todo como argumentos para no luchar. Pero esto que se está vendiendo ahora de que la lucha por el convenio puede perjudicar el futuro de nuestra factoría es de traca porque transmite que hay que "portarse bien" y no enfadar a la empresa.

Toda la historia del movimiento obrero demuestra lo contrario: que a los sumisos, a los que se "portan bien", las empresas **no** se lo agradecen. Al contrario: **la debilidad invita a la agresión**. El único camino para conquistar derechos es la **lucha**.

En este convenio, Navantia pretende profundizar los recortes del que está actualmente en vigor. Frente a esto hay dos estrategias:

- 1) **Frente común de los trabajador@s** de todo el Grupo para luchar unidos en defensa de los intereses comunes.
- 2) División localista para intentar que la empresa favorezca a unos a costa de los demás.

Por desgracia, los comités de Navantia están mayoritariamente en esta segunda línea. Pero no solo los del resto de las factorías, también el de Ferrol, que **ni siquiera** quiere coordinarse en serio con el comité de **Fene** para convocar asambleas.

Ejemplo: se oyen críticas en relación con que en algunas factorías ya están en marcha convocatorias para las "plazas de Pedro Sánchez" sin que se haya acordado un reparto. Pero la verdad es que la primera factoría donde hubo una convocatoria a mayores de las plazas del Plan fue I nuestra **aquí** (la convocatoria especial de 32 plazas para la FP Dual).

Los empresarios son egoístas por naturaleza, solo les importa lo suyo. Pero los trabajador@s sabemos que nuestra fuerza radica en la **solidaridad** y la lucha. Por eso debemos pensar en los intereses de tod@s porque son los mismos.



Toda división de los trabajador@s, sea cual sea su causa (localismo, corporativismo, , fi-jos-eventuales, principal-compañías, nativos -extranjeros...), es perjudicial para tod@s.

Y si los empresarios a veces hacen concesiones a una parte de los trabajador@s, solo es para poder machacar a otra, y tras machacarla, volverse contra la primera para machacarla también.

Además, la lógica del discurso localista acaba por llevar a la unidad... icon los empresarios y la derecha de tu zona!

Los beneficios empresariales son el **salario no pagado** a los trabajador@s: a peores condiciones laborales, más beneficios; y viceversa.

Por tanto, **los trabajador@s no tuvimos, ni tenemos ni jamás tendremos ningún interés en común con los empresarios**. Difundir lo contrario es un error sindical **muy grave**.

Solo con **nuestra organización, nuestra lucha y un sindicalismo combativo, asambleario y de clase** podremos defender nuestros intereses. En palabras de Mother Jones: "En todo momento y lugar, ya sea en ventaja o en desventaja, los trabajadores deben resolver sus problemas por sí mismos".

Lamentablemente, este **no** es el esquema predominante en los comités de empresa de Navantia. Pero esto no significa necesariamente que ese sea el sentir de los trabajador@s.

¿O acaso no se demostró en muchas ocasiones que la opinión mayoritaria en un comité no siempre es representativa de la opinión de la mayoría de la plantilla? La última ocasión es muy reciente: la asamblea general del 12 de julio.

¡ UNIDAD PARA LUCHAR, NO PARA CLAUDICAR !

4. Conclusiones: ¡hay que aumentar la lucha!

La empresa siente la presión de las medidas de no colaboración. La mejor prueba es que está realizando reuniones sobre el convenio con jefes. Pero el convenio parece estar lejos de firmarse. Por tanto, hay que aumentar la presión. La **CGT** propone:

- **Incrementar los paros y coordinarlos entre Fene y Ferrol.** Una semana de paros de 5 horas diarias todos los días, realizando movilizaciones ante el PSOE, la patronal de la IA...
- **Mantener** las medidas de **no colaboración** que se están aplicando y ampliarlas con otras, como **el retorno de los desplazados a su factoría** y el **boicot a los viajes**. Hay que ver también cómo limitar el **abuso** que hace la empresa del **teletrabajo** en los paros.

Hay que tener en cuenta otro aspecto: la firma del convenio que queremos los trabajador@s no está en manos de Ricardo Domínguez, sino de sus jefes. Sin descuidar el aspecto de la producción, la movilización debe tener unos objetivos más políticos, dirigir la presión hacia el **Gobierno**. La **CGT** propone:

- ⇒ Elaborar una **octavilla** para repartir cuando se salga a la calle.
- ⇒ **Manifestación de Fene y Ferrol** ante la **Delegación del Gobierno en A Coruña**.
- ⇒ **Marcha a Madrid de todas las factorías**, con dos objetivos:
 - 1) Realizar una **concentración ante el Ministerio de Hacienda**.
 - 2) Realizar una **asamblea de todas las factorías** donde se discutan las diferentes opiniones sobre el convenio y se pueda poner de manifiesto qué piensa la plantilla.

En este sentido, la asamblea general de Ferrol debería hacer un **llamamiento a los compañer@s del resto de las factorías** a encontrarnos en Madrid.

Respecto a la **Industria Auxiliar**, la **CGT** propone:

- ♦ Retomar la idea, anunciada en abril y abandonada sin ninguna explicación, de comenzar movilizaciones para exigir el cumplimiento estricto del convenio provincial y su aplicación por todas las compañías.
- ♦ **Movilizaciones conjuntas compañías-principal** en contra de los ERTE o los despidos.
- ♦ Cualquier problema laboral dentro del recinto debe ser abordado de forma **solidaria y conjunta por parte de los comités o delegados sindicales**. Mientras no se recupere este **enfoque sindical de clase**, habrá complicaciones.

Horas sindicales de marzo

Los pases y horas sindicales de los delegad@s de la **CGT**. En el grupo de Teams "**CGT en Navantia Ferrol (Difusión)**", tienes el **detalle** de las actividades de cada delegad@, indicando en qué gastó las horas y la lista completa de pases.

Delegado	Horas	Pases sindicais	Horas
Cristian	15,75		
Diego	122,75	Día 11. Vestuarios Fene. 6:00-8:15 Día 13. Vestuarios Fene. 12:39-13:39	3,25
Javi	112,40		
Juan Carlos	50,00		
Vicente	2,00		
Xaquín	32,40	Día 5. Exámenes ingreso FIMO. 10:30-13:45	3,25
TOTAL	335,30		6,50



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



CGTNavantiaFE