



LECCIONES DE LA TRAICIÓN DE OLIVA

El nombramiento de José Antonio Oliva como jefe de Personal de la Bahía de Cádiz es una maniobra de la empresa para dañar a CCOO, pero también al resto del movimiento obrero. **La empresa busca transmitir que no vale la pena que los trabajadores nos organicemos para luchar por nuestros derechos colectivos** porque, al final, los dirigentes se venden. Pero **la propia historia de las Comisiones Obreras demuestra que esto no es verdad y que los sindicatos son imprescindibles porque sin ellos estaríamos mucho peor.** Cosa distinta es que CCOO esté atravesando una etapa nefasta a consecuencia de una dirección que apuesta por el pacto como un fin en sí mismo.

El nombramiento de Oliva deja claro que llevaba tiempo al servicio de la patronal. Él y la empresa son los responsables directos de su traición. El movimiento sindical de Navantia debe negarse a reconocerlo como interlocutor y exigir su cese y el cese del presidente y de la jefa de RRHH por preparar esta maniobra, sucia pero no sorprendente porque, a estas alturas, hay que ser muy ingenuo para esperar que la empresa juegue limpio.

Pero este asunto también encierra algunas lecciones para los trabajadores. Sí, Oliva traicionó, pero él no se autonombró presidente del comité de San Fernando ni del Intercentros. De hecho, el comunicado de ayer de CCOO de San Fernando demuestra que no estamos ante un problema *individual*, sino ante un problema *sindical*. Alguien tendrá que asumir responsabilidades porque gente como Oliva haya alcanzado cotas de responsabilidad en CCOO.

Oliva fue un caballo de Troya de la empresa en la negociación del IV Convenio. Pero el resto de los delegados de CCOO en la comisión negociadora defendieron el mismo convenio que él. ¿Esto los hace sus cómplices? **NO.** Estamos seguros de que hay compañeros honestos. Pero, aun con la mejor de las intenciones, lo cierto es que **NO SUPIERON DISTINGUIR ENTRE LOS INTERESES DE LA EMPRESA Y LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES. ALGO FALLA ESTREPITOSAMENTE.**

Pero lo que no distinguían los dirigentes, lo distinguimos muy bien los trabajadores. Y decimos esto porque **la oposición al convenio en Ferrol surgió de la fábrica**, no de la dirección de la sección sindical de CCOO, que apoyó la contrapropuesta presentada a la empresa el 10 de julio de 2013, se negó a que los trabajadores nos pronunciásemos sobre ella (lo cual condujo a una recogida de firmas que obligó al comité de Ferrol a convocar una asamblea general que la rechazó masivamente) e hizo todo lo posible, con el apoyo de la Federación, para que Ferrol apoyase el preacuerdo (a cambio de garantías de empleo en los escasos 3 meses que le quedaban de vigencia al convenio y de participación sindical en el plan que la empresa anunciaba para finales de 2013). Fue el firme rechazo de los trabajadores lo que les forzó a no firmar el preacuerdo y acabó por llevar a la impugnación judicial del IV Convenio.

Los comités de empresa de Navantia pasan por las horas más bajas de su historia. Son incapaces de tomar la iniciativa, de hacerle frente a una situación que los supera una y otra vez. A los hechos nos remitimos. Y además están desprestigiados ante los trabajadores. **Sería un grave error querer meternos en cualquier cuestión de relevancia (nuevo convenio, plan) con este panorama sindical tan precario.** Por eso, las elecciones sindicales del Grupo, que tocan a mediados de junio, deben celebrarse sin falta. Es más, deberían celebrarse cuanto antes. CCOO debe realizar un proceso asambleario por tajos para que sean los afiliados quienes realmente elijan a sus representantes en el comité. La ordenación de los elegidos para la candidatura deben decidirla todos los afiliados a través de una votación con lista abierta.

Afrontar el futuro exige una profunda renovación de los comités de empresa. Hay que abandonar este sindicalismo que asume los recortes y recuperar un sindicalismo combativo y asambleario. Esto exige que los trabajadores tomemos la iniciativa desde abajo, como ocurrió en Ferrol, iniciativa desde abajo que hizo posible la gran victoria de la anulación del IV Convenio y que ahora debe dirigirse hacia el objetivo de obligar a la empresa a respetar el III Convenio en su totalidad.