

X CONGRESO DE LA SECCIÓN SINDICAL DE

CC.OO. DE NAVANTIA-FERROL

FORJAR LA UNIDAD

CON LOS

TRABAJADORES

DE COMPAÑÍAS

(PONENCIA DEL SECTOR CRÍTICO)

6 de Octubre de 2005

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. UN PEQUEÑO BALANCE

3. EL PROBLEMA DE LA SUBCONTRATACIÓN

4. PROPUESTAS
 - 4.1 Aspectos ideológicos

 - 4.2 Aspectos sindicales

 - 4.3 Aspectos organizativos

 - 4.4 Programa reivindicativo

1. INTRODUCCIÓN

Con esta ponencia, el Sector Crítico de la Sección Sindical de CC.OO. de Navantia-Ferrol quiere exponer sus análisis y alternativas ante el X Congreso, un congreso muy diferente a los anteriores porque la Bazán ya no existe. Y no nos referimos meramente a los cambios de nombre de la empresa, sino a que la fábrica es hoy muy diferente a la de hace pocos años. Si el plan de 1999 hirió de muerte a Bazán, el firmado el 16 de diciembre de 2004 le dio la puntilla, con una fusión de por medio que resultó un desastre. Con este último plan desapareció la generación que dio forma al movimiento sindical en Bazán, una generación de trabajadores que vivieron los años finales de la dictadura franquista, el 10 de Marzo de 1972 y la época de la Transición, tiempos de conflictos políticos y laborales de gran dureza, y de construcción de nuestro sindicato.

La formación de Navantia simboliza el inicio de una nueva época. El movimiento obrero está menos organizado, la autoridad y el prestigio del comité está bajo mínimos, hay una subcontratación omnipresente que supone que ahora la principal tenga menos plantilla que las compañías y que haya dos mundos laborales dentro del recinto..., todo lo cual tiene importantes repercusiones.

Este congreso no puede ser un congreso de trámite, sino que tiene que servir para que el conjunto de los afiliados nos replanteemos de arriba abajo si los esquemas con que viene funcionando nuestra sección sindical son los adecuados. Por este motivo, el contenido de esta ponencia es fundamentalmente de propuesta para el futuro, sobre los retos que nos esperan a los trabajadores y sobre el programa, la estrategia, la táctica y los métodos con que debemos afrontarlos. No repetimos aquí nuestras posiciones sobradamente difundidas con motivo de los congresos confederales (la necesidad de un sindicato sociopolítico, pluralista y asambleario; la oposición total a las privatizaciones; cómo entendemos la relación entre negociación y movilización, etc.), ni desarrollamos temas analizados en nuestros últimos documentos a nivel de sección sindical, como *Análisis de la primera etapa del convenio* (septiembre de 2003) y *Análisis del plan de reconversión* (octubre de 2004), que pueden ser considerados un complemento de esta ponencia.

A la hora de redactarla partimos de una premisa: **la clave de todos los avances de la clase obrera es la lucha**. A los trabajadores nunca nadie nos regaló nada, todo tenemos que conquistarlo. Por eso **los avances del movimiento obrero se miden en conciencia y organización**. Por eso en este congreso debemos preguntarnos: ¿están hoy los trabajadores más organizados, tienen la moral más alta, tienen más confianza en sus propias fuerzas, tienen más confianza en la dirección sindical, se ha fortalecido la tendencia a buscar soluciones colectivas a los problemas? Si la respuesta es negativa, y nosotros pensamos que lo es, se hace necesario girar el rumbo a la izquierda, hacia un sindicalismo auténticamente de clase.

2. UN PEQUEÑO BALANCE

El anterior congreso fue en julio de 1999, poco después de la firma del plan de reconversión de ese año. ¿Cómo encarábamos el futuro en aquel entonces, cuando todavía éramos la Bazán?

La ponencia del Sector Crítico analizó lo siguiente: *"A cuatro meses de la firma del plan, cabe preguntarse en qué dirección apuntan sus primeras consecuencias dentro de la factoría. Y la*

respuesta es bien clara: hacia el desmantelamiento de instalaciones, la subcontratación y el empeoramiento de las condiciones de trabajo. Por ejemplo, el Taller Auxiliar de Aceros ya está cerrado, después de un proceso de traslados progresivos de sus trabajadores. Obviamente, los trabajos que en él se realizaban pasan a ser realizados por compañías o por empresas de la calle. También, nada más firmarse el Plan, se subcontrató el mantenimiento eléctrico y mecánico de la Fábrica de Turbinas. Y, de resultas de la precariedad en que quedaban algunas oficinas y de la absoluta imprevisión de la Dirección, se produjeron traslados sin concurso-oposición, es decir, sin que hubiese igualdad de oportunidades para todos los trabajadores interesados en optar a esas plazas. Esto sienta un precedente peligroso que desde CC.OO. no se debería haber permitido. (...) Esto no es más que el principio. Otros pueden seguir el camino del Auxiliar de Aceros, como los talleres de Electricidad, el de Equipo o las secciones de Afilado y Pequeño Mecanizado del Taller de Maquinaria. Y también están pendientes temas como el 'sobredimensionamiento' de gremios, como Electricidad de Buques, o la desaparición de algunos. Además, el progresivo aumento de la subcontratación va a empeorar todavía más las condiciones de los trabajadores de compañías, que, a pesar de las declaraciones grandilocuentes que se llevan repitiendo desde hace años, están totalmente desatendidos por el Comité de Empresa. Y ese deterioro repercutirá en las condiciones de los propios trabajadores de Bazán" (Ponencia crítica, página 3).

Por su parte, los oficialistas veían las cosas así: *"Con la aplicación del Plan se inicia una nueva etapa para Bazán; renace una empresa liberada de los graves problemas estructurales históricos que dificultaban su supervivencia, y lejos de esto, estaremos ante una Bazán perfectamente saneada desde el punto de vista económico-financiero, sin costes de subactividad, con un programa de inversiones importantes, contemplando el rejuvenecimiento de la plantilla, la formación permanente, etc., etc. En síntesis, una empresa con un proyecto industrial sólido que garantiza su viabilidad, su empleo, y que permite situarla en buenas condiciones para poder hacer frente a los nuevos retos que se van a derivar de la creación del mercado único de defensa y de la regulación de este sector industrial dentro del marco europeo" (Ponencia oficialista, páginas 8-9).*

Con esta perspectiva tan equivocada, no es de extrañar que se haya llegado al actual estado de cosas.

Pero en vez de corregir los errores, el plan firmado el pasado 16 de diciembre los ahondó, hasta el punto de que ni siquiera se reivindicó en ningún momento la cobertura de vacantes. El plan ni siquiera intentó disimular sus objetivos. De hecho, si a los cuatro meses de la firma del plan de 1999 *"cabía preguntarse en qué dirección apuntaban sus primeras consecuencias"*, a los cuatro meses de la firma del plan de 2004 no había nada que preguntar porque las consecuencias ya estaban más que claras: el plan sólo sirvió para preparar la privatización de varias factorías de Izar y para cargarse Turbinas y Fene (a pesar de que el plan supuestamente garantizaba la continuidad de todos los centros), además de 4.000 empleos fijos (700 de ellos en nuestra factoría y otros tantos en Fene).

Desde el anterior congreso, en todos los grandes retos (fusión, último convenio, huelgas de compañías y plan) se han cometido fallos sindicales básicos, cuyas causas se pueden resumir en dos: 1) se asume en la práctica el diseño empresarial basado en la subcontratación masiva; 2) se practica un sindicalismo de despacho que ya alcanza el nivel de que las federaciones sindicales suplanten al comité de empresa y firmen acuerdos a espaldas de los trabajadores, como ocurrió

en el último plan, donde el referéndum sobre su firma fue una farsa porque ya estaba firmado.

El resultado final es que las empresas (Navantia y compañías) hacen lo que quieren y las condiciones laborales dentro del recinto empeoran (incluido en un aspecto tan sensible e importante como la prevención). Ni siquiera hubo una respuesta sindical digna de tal nombre ante hechos consumados que dejaron en evidencia al comité de empresa, lo que extiende entre los trabajadores una sensación de incapacidad sindical e indefensión, caldo de cultivo para el individualismo, el corporativismo y la desorganización del movimiento obrero. De hecho, la sensación general que existe hoy entre los trabajadores es que hay un deterioro general a todos los niveles, en cuanto a la subcontratación, la organización de la empresa, la calidad del trabajo y, lamentablemente, también en cuanto a la capacidad sindical para afrontar la situación.

Nuestra sección sindical (que a efectos prácticos es como decir el movimiento sindical de Navantia-Ferrol) muestra una falta de iniciativa preocupante. Ni siquiera fuimos capaces de que la empresa cumpliera el XXI Convenio Colectivo de la antigua Bazán e hiciera la convocatoria extraordinaria de nuevos ingresos (22 plazas) que recogía a la finalización del mismo (31 de diciembre de 2002), ni de dar una respuesta adecuada a agresiones directas al movimiento sindical, como el cambio de centro de uno de nuestros delegados o la sanción a todo el comité durante el último convenio.

No le tomamos la delantera a la empresa, sólo actuamos cuando las circunstancias nos obligan, vamos a remolque de los acontecimientos. No se puede seguir así, hay que cambiar este estado de cosas, hay que abordar los problemas, empezando por la subcontratación, que con diferencia es el más grave.

En cuanto al funcionamiento de la sección sindical, lógicamente está estrechamente relacionado con la acción sindical. Si se sigue una política de concesiones a la empresa, no se puede defender a los trabajadores adecuadamente, lo cual acaba por llevar a un funcionamiento cada vez menos asambleario y democrático, donde las decisiones las toman cuatro por arriba, sin la participación de las bases.

3. EL PROBLEMA DE LA SUBCONTRATACIÓN

La subcontratación masiva creó dos problemas. El primero fue la propia subcontratación; el segundo fue que, ante el primero, los dirigentes sindicales miraron para otro lado.

Pero la cuestión va más allá de la subcontratación en sí. **Estamos ante lo que puede calificarse como un desmantelamiento de la empresa en beneficio de los empresarios de las compañías.** Como denunciábamos en varias ocasiones, se han llevado equipamientos a los talleres de las compañías en la calle (por ejemplo, máquinas del taller de Maquinaria o mesas de soldar de Calderería). Y es igual que haya sido un robo, un regalo o una venta; es intolerable.

Y algo mucho más grave. Hace 15 años, hablábamos de que el objetivo de la empresa era caminar hacia el modelo llamado "astillero de síntesis", donde la empresa principal se encargaría de la ingeniería y la organización del trabajo, y las compañías ejecutarían las tareas productivas directas. Pues bien, la realidad es que **la dirección de la empresa está permitiendo que las compañías se apoderen de los conocimientos para poder diseñar ellas los productos, está permitiendo que las compañías puedan convertirse en**

competidoras de Navantia.

Turbinas es donde esta situación llegó más lejos. Además de proporcionarles máquinas, directivos de Izar facilitaron que las compañías se hiciesen con los programas de mecanizado o con los conocimientos para la fabricación de aerogeneradores (un mercado donde Bazán fue pionera). No es ninguna casualidad que Turbinas esté ahora desapareciendo. Y Carenas será el próximo objetivo de esta rapiña, con el argumento de que el límite del 20% de facturación civil impide el desarrollo de toda su actividad potencial.

El proyecto del Buque de Proyección Estratégica refleja muy bien la realidad de la subcontratación. En cuanto a la elaboración de los planos, Navantia se encargará de tres de las ocho zonas del buque, otras dos ya están subcontratadas con compañías (Dinaín y Ghesa), otra está subcontratada con Izar-Sestao, una séptima se hará entre Navantia y Abante (una compañía recién llegada) y la restante está pendiente. En cuanto a la ejecución de la obra, el BPE tendrá 111 bloques. En Fene se harán 57, todos subcontratados (a Maesa y Nervión). En Ferrol se harán 54, de los que Navantia solamente hará 6; los 48 restantes serán subcontratados (a Maesa y Tecnymo). Es decir, **se subcontrata casi el 95% de la obra.**

Hace años que oímos hablar de "la necesidad de ordenar la industria auxiliar" (y en este congreso seguro que lo volveremos a oír), pero nunca se pasa de las palabras a los hechos. Ahí está la pasividad ante toda esta situación, ante el prestamismo laboral que existe por toda la fábrica o ante las lamentables condiciones laborales de los compañeros de las auxiliares, condiciones que amenazan con agravarse porque Navantia, como se ve en el BPE, va a introducir la **subcontratación en cadena**, es decir, va a subcontratar con tres compañías principales que, a su vez, subcontratarán con las restantes. No hay que pensar mucho para darse cuenta de que el descontrol aumentará, lo que unido a la tajada de los nuevos intermediarios significará un deterioro todavía mayor de las condiciones laborales de los compañeros de las auxiliares, incluida la prevención. ¿Vamos a seguir igual de pasivos que hasta ahora?

Que nadie se engañe. La subcontratación también perjudica a los trabajadores de la principal. No sólo porque el deterioro en la prevención puede afectar de forma directa a un trabajador de Navantia o porque muchos de los jóvenes que sufren los abusos de las compañías son hijos de trabajadores de Bazán (tres de los cuatro fallecidos en el accidente del 11 de mayo en la fragata *Roald Amundsen* lo eran), sino porque cuando en una misma fábrica existen dos mundos laborales tan diferentes, siempre tienden a igualarse. En otras palabras: **si los trabajadores de compañías no mejoran su situación y se acercan a nuestras condiciones laborales, seremos nosotros quienes nos iremos acercando a las suyas. Esta es la disyuntiva.**

Nuestra sección sindical no puede seguir muda y pasiva ante este panorama, cuando no aceptándolo, como pasó recientemente con la subcontratación de técnicos de prevención. El argumento de que es una medida excepcional no es válido. También en 2003 se dijo que la subcontratación de bomberos en verano era excepcional, pero se repitió en 2004 y en 2005, y este año una parte de ellos no se fue a finales de agosto y se queda de forma permanente para cubrir huecos en fines de semana, festivos, etc.

Hay que pasar a la ofensiva

Hay que actuar, hay que cuestionar el modelo de empresa que están implantando, hay que

denunciar todo lo que está pasando, que sólo se entiende si hay directivos que utilizan su cargo en la empresa pública para llenar bolsillos privados.

Nuestro sindicato debe iniciar la preparación inmediata de un plan de lucha para dignificar las condiciones laborales de las principales víctimas de todo el tinglado —los trabajadores de compañías—, como objetivo a corto-medio plazo. El objetivo a largo plazo tiene que ser acabar con este fenómeno de la subcontratación masiva. Hay que recuperar el enfoque estratégico que CC.OO. tuvo en el pasado: que las compañías son meras intermediarias y que deben desaparecer del recinto a través de la integración de sus trabajadores en la empresa principal. De hecho, nuestro sindicato consiguió en 1978 la garantía de integración en la principal de todos los trabajadores de compañías presentes por aquel entonces en el recinto, un proceso que llevó a que cientos de trabajadores de compañías se integrasen en la plantilla y que culminó en la primavera de 1999. No fue fácil y se tardó veinte años, pero fue posible porque los trabajadores —todos, de la principal y de las compañías— lo creyeron justo y lucharon unidos por él. Habrá quien diga que en la actualidad tal enfoque no es realista, pero sigue siendo justo, es lo correcto sindicalmente y es lo que cualquier trabajador de Navantia querría para él si estuviese en una compañía.

La realidad demostró durante la última negociación colectiva y el plan que los grandes temas sindicales sólo se pueden afrontar si luchamos unidos. Pero esto no puede significar meramente un apoyo mutuo (y mucho menos que los trabajadores de compañías nos apoyen a los de la principal cuando lo necesitemos, pero que después no devolvamos esa solidaridad cuando ellos lo necesitan). **Lo que hay que entender es que todos tenemos los mismos intereses de clase.** Por eso debemos luchar unidos contra la subcontratación y sus nefastas consecuencias para los trabajadores. Por eso dentro de las murallas debe haber un único movimiento obrero.

En este sentido, **hay que caminar hacia la formación de una sección sindical única de Navantia y las compañías**, como la mejor fórmula para abordar conjuntamente los problemas de los trabajadores. Dependiendo de la dimensión y la naturaleza de cada problema, una sección sindical única acometería una acción sindical global o sólo en el ámbito de una empresa, exactamente igual que ocurre ahora, donde a veces la acción sindical es en el conjunto de la factoría, y otras está limitada a un centro, una zona o un gremio determinados.

En épocas anteriores, el movimiento obrero tuvo que luchar contra las divisiones gremialistas. Las actuales divisiones entre los trabajadores de nuestra factoría en función de la empresa a la que pertenecen son igual de dañinas que las divisiones gremialistas del pasado. Si queremos dejar de retroceder y recuperar terreno perdido como clase, **hay que superar las divisiones creadas por el fenómeno de la subcontratación y actuar como lo que somos: una sola clase obrera**, que el problema de unos sea el problema de todos. La principal responsabilidad para lograrlo recae sobre el movimiento sindical de la empresa principal.

4. PROPUESTAS

4.1 Aspectos ideológicos

El primer requisito para defender los intereses de los trabajadores es tener un **criterio de independencia de clase**, es decir, analizar las cosas desde el punto de vista de la clase obrera y llegar a nuestras propias conclusiones de una manera independiente. No podemos aceptar el

discurso ideológico de la burguesía, que nos quiere convencer de que el deterioro de nuestras condiciones de vida y trabajo es inevitable. Ejemplos de la importancia de este aspecto los tenemos en el no cuestionamiento de la subcontratación o en el plan, cuando se aceptaron las imposiciones de “Europa” y se dieron por buenos los argumentos sobre la crisis de la construcción naval, crisis que no existe, como se demuestra en el documento crítico de análisis. Asimismo, también es necesario tener muy claro que hay que impedir que el movimiento obrero sea utilizado por un sector de los empresarios en su pugna por el mercado (y los beneficios) con otros empresarios de la competencia. El papel de un sindicato no es defender a los empresarios ferrolanos frente a los de otras localidades, o a los gallegos frente a los de otras autonomías, o a los españoles frente a los de otros países. Desde un punto de vista de clase, **son todos los mismos perros y con idénticos collares**, son todos unos explotadores. **Mientras los beneficios empresariales sigan siendo el salario no pagado a los trabajadores, la lucha de clases seguirá existiendo, los intereses de burguesía y proletariado serán absolutamente incompatibles en todo momento y lugar, y el único cometido de un sindicato será la defensa intransigente de los trabajadores frente a los empresarios.**

Los trabajadores de Navantia no tenemos ningún problema específico, nuestro problema no es trabajar en Navantia o en el sector naval, ni el ser gallegos o ferrolanos; **nuestro problema es que somos trabajadores y que vivimos en una sociedad capitalista que sufre una grave crisis económica.** La burguesía sólo tiene una solución: que nuestra clase pague los platos rotos de su sistema. Por eso hay un ataque general en todo el planeta contra los trabajadores, por eso está aumentando la explotación, ya sea por vías directas (precariedad, disminución de los salarios reales, aumento de la jornada laboral, recortes en las pensiones, etc.) o indirectas (privatización de servicios públicos, desvío de fondos públicos para subvenciones a las empresas, etc.).

4.2 Aspectos sindicales

Los trabajadores no participamos en las decisiones sobre la política económica. Pero lo que sí depende de nosotros, y exclusivamente de nosotros, es cómo nos defendemos de los ataques. Nuestra ventaja en la lucha de clases es nuestro papel en la producción. De hecho, no por casualidad **la huelga es el método de lucha más característico del movimiento obrero.** Todo el mundo sabe que cuando hay una lucha la situación es más favorable si hay carga de trabajo. La carga de trabajo es un arma en nuestras manos, y siempre hay que estar dispuestos a utilizarla.

Si hay un aspecto donde la producción tiene que ser secundaria, es la prevención. Hay un deterioro evidente en la seguridad, especialmente para los trabajadores de compañías. Las medidas a tomar para evitar accidentes están recogidas en la ley, los reglamentos y los protocolos de actuación. El problema es que esas medidas no se cumplen. Para lograr que se cumplan hace falta algo más que hacer constar en acta las quejas. Y, por supuesto, dado que la causa del aumento de la siniestralidad es la subcontratación de la producción, la solución no puede ser subcontratar también el servicio de prevención. Como siempre dijimos en CC.OO., **la salud no se vende, se defiende.** No es realista esperar un cambio de actitud por parte de las compañías, ni siquiera por parte de Navantia. De hecho, **la subcontratación en cadena agravará el problema.** La única alternativa es una acción sindical decidida y contundente que obligue a las empresas a cumplir las normas de prevención, acción sindical que también debe ir

dirigida contra los problemas de fondo: la precariedad laboral y la subcontratación.

La lucha exige como primer requisito el estar organizados. Como dijo Carlos Marx, "sin organización, la clase obrera sólo es carne de explotación". Los sindicatos se crearon para elevar el nivel de conciencia de los trabajadores y aumentar su grado de organización, y así estar en condiciones de movilizarnos para defender nuestros intereses cuando la situación lo exige. El debilitamiento del movimiento sindical siempre implica retrocesos laborales. **Un movimiento obrero fuerte, es decir, un movimiento obrero consciente y organizado, es la única garantía para el avance económico, social y laboral de la clase obrera.** Por tanto, **el principal criterio que debe guiar la acción sindical es la preservación de un alto nivel de conciencia y organización sindical de los trabajadores,** de confianza en las alternativas colectivas. Si el criterio es otro, el sindicato pierde la perspectiva de clase, se desnaturaliza y acaba convertido en una gestoría laboral; será como un cuchillo sin filo: no deja de ser un cuchillo, pero sirve para poco. La solución no es tirar el cuchillo a la basura, sino afilarlo para que pueda volver a cumplir con su función.

La primera tarea es **recuperar la presencia de CC.OO. en todos los rincones de la fábrica** (compañías incluidas), para poder reaccionar ante cualquier problema y llevar nuestras alternativas al conjunto de los trabajadores. Por tanto, un sindicalista de CC.OO. debe ser ante todo un organizador sindical. Esto exige fundamentalmente dos cosas: contacto con los trabajadores y abrir cauces para la participación.

En cuanto a lo primero, debe haber una **presencia cotidiana de los delegados en los tajos**, estableciendo para ello turnos que hagan compatible el atender las tareas burocráticas del comité de empresa con la presencia de una parte de nuestros delegados en sus centros de trabajo durante una parte de la jornada laboral. Además, dado el volumen de trabajadores durante la tarde, hay que garantizar una presencia regular, aunque sea numéricamente muy pequeña, del comité de empresa.

Si la participación activa de los trabajadores siempre es necesaria, cuando hay debilidad sindical se vuelve imprescindible. Pero para que los trabajadores participen tienen que estar informados; si desconocen el estado de los temas, difícilmente se van a implicar en ellos. De hecho, la información es tan importante que en ocasiones hasta hay que informar de que no hay nada nuevo de que informar. En este sentido, **es imprescindible recuperar las asambleas de tajo**, el principal medio de comunicación entre el movimiento sindical y los trabajadores. Estas asambleas nunca sobran y, además, el comité de empresa no puede negarse a hacerlas porque son una demanda muy sentida de los trabajadores y el comité está a su servicio. El esquema general a seguir es que las asambleas de tajo sean el marco para informar y debatir, y las asambleas generales sean el marco para decidir. Respecto a la toma de decisiones, **todos los temas importantes deben ser decididos por los trabajadores en las asambleas generales** (de afiliados o de la factoría), que tienen el derecho inalienable a decidir sobre las cuestiones que se pongan a debate. El impedir que las asambleas sean decisorias constituye una especie de suicidio sindical, puesto que hace que los trabajadores se sientan tratados como marionetas y se alejen de las cuestiones sindicales, lo cual debilita a los dirigentes sindicales y fortalece a la patronal, que aprovechará para atacar.

Otro aspecto a recuperar es la existencia de normas claras y conocidas sobre diferentes cuestiones, especialmente en lo concerniente a la **igualdad de oportunidades** en los cambios de

profesión. Exceptuando las recolocaciones por causas justificadas, todas las plazas vacantes deben ser cubiertas mediante concurso-oposición. Si con el paso del tiempo una norma queda desfasada, lo que hay que hacer es estudiar la cuestión y elaborar una norma alternativa que la sustituya después de haber sopesado todas las implicaciones.

4.3 Aspectos organizativos

- **La representación de CC.OO. la ostentará la sección sindical.** La dinámica actual, en que la sección sindical está siendo sustituida por la Federación, contribuye a un mayor distanciamiento entre el sindicato y los trabajadores. La Federación debe asesorar, pero la toma de decisiones corresponde a los afiliados.
- **Impulso del comité de empresa** como órgano de representación unitaria de toda la plantilla.
- **Formación de un Consejo de Fábrica mixto con representantes de los afiliados de Navantia y de las compañías,** como manera de ir creando una dinámica sindical conjunta. La elección de sus miembros será asamblearia.
- **Edición periódica de un boletín de la sección sindical,** abriendo espacios para la colaboración de los afiliados.
- **Funcionamiento colectivo del comité de empresa** a través de la puesta en común de los temas de las distintas comisiones de trabajo del comité y evitando las negociaciones individuales con la empresa.

4.4 Programa reivindicativo

- Cumplimiento estricto de las normas de prevención de riesgos laborales.
- Defensa de la empresa pública. Ni privatizaciones ni segregaciones.
- Limitación y ordenación de la subcontratación:
 - Prohibición de la subcontratación en cadena.
 - Acuerdo-marco que regule los aspectos laborales más importantes para el conjunto de las auxiliares.
 - Imposición de topes a la precariedad.
 - Creación de bolsas de trabajo.
 - Derecho a la subrogación de los contratos.
 - No al prestamismo laboral.
 - Equiparación salarial y de jornada con la principal.
 - Control efectivo de la jornada laboral.
 - Una única compañía por actividad.
 - Integración en plantilla de los trabajadores de compañías que trabajan de forma permanente en el recinto de la factoría.
- Defensa del empleo:
 - No más reducciones de plantilla.
 - Recuperación de las convocatorias de aprendices. Convocatoria inmediata de las plazas de nuevo ingreso pendientes desde la finalización del XXI Convenio Colectivo (31 de diciembre de 2002).

- Supresión de las horas extras.
- No a las medidas de flexibilidad laboral y de movilidad geográfica.
- No a la polivalencia y a la movilidad funcional.
- Negociación colectiva en función de las necesidades de los trabajadores. Defensa del poder adquisitivo de los salarios. No a la ligazón salarios-productividad.
- 35 horas semanales sin reducción salarial.

CC.OO. es el único sindicato de la factoría con capacidad para hacer frente a los retos que afrontamos, pero el sindicalismo ilustrado (“todos para los obreros, pero sin los obreros”) ha demostrado su bancarrota. La experiencia también demuestra que limitarnos a intentar mantener lo que hay, a no retroceder, es insuficiente. Ya lo dice el refrán: “la mejor defensa es un buen ataque”.

Nuestro sindicato tiene que recuperar la iniciativa y pasar a la ofensiva. Conseguirlo no depende de unos pocos, por mucho que valgan. No va a haber milagros ni un héroe salvador. **Los problemas de los trabajadores sólo los podemos resolver nosotros mismos, colectivamente, con la participación y el esfuerzo de todos.**

Superar la actual situación requiere dos cosas: 1) la participación activa de los trabajadores, y 2) una acción sindical adecuada, lo que significa forjar la unidad con los trabajadores de compañías y dar un giro sindical a la izquierda, hacia un sindicalismo reivindicativo, combativo, asambleario y sociopolítico, en definitiva, un sindicalismo que no se resigne, que no acepte "lo que hay" y que no renuncie a la transformación socialista de la sociedad, porque la lucha para superar los límites es la clave de todo progreso humano.

SECTOR CRÍTICO DE CC.OO. Navantia-Ferrol, a 14 de septiembre de 2005