

[Ferrol Folga da Industria Auxiliar de Navantia. Resposta a algúns "argumentos"]



Na loita de clases pasa como nas guerras: a primeira vítima é a verdade. Temos un conflito laboral e temos a correspondente campaña de intoxicación coa que as empresas queren contribuír á derrota dos traballadores.

Falacia

nº 1: Os despedidos son malos profesionais.

Incluso hai o rumor de que terían un expediente aberto por esta razón, o cal non é certo. Pero en calquera caso: se son tan malos profesionais, ¿por que nas cartas de despedimento se alegan motivos económicos e de futura falta de ocupación? Algúns despedidos xa levan uns cantos anos no mantemento. De feito, algúns pasaron a fixos esta primavera e un ascendeu hai poucos meses. ¿Alguén pode creerse que un pirata empresarial como Ramón Franco fai fixos e ascende a malos profesionais? ¿Ata agora sabían traballar e de repente deixaron de saber? Por outra banda, Indasa readmiteu ós seus despedidos.

¿Recuperaron a profesionalidade

no piquete da porta ou como foi a cousa? Estes despedimentos non teñen nada que ver coa profesionalidade dos afectados, que ademais tampouco é unha responsabilidade individual do traballador, senón que depende moito das ferramentas de que dispoña a empresa ou da formación que dea, formación que na UTE brilla pola súa ausencia. ¡Pero se nin sequera ten soldadores homologados! Pero non por falta de cualificación dos traballadores, senón por non gastar cartos.

Falacia nº 2: O contrato

das compañías non é para o mantemento, senón de auxilio a Navantia. Habería que ter o contrato, pero en calquera caso, ¿cal é a realidade? ¿Quen realiza a maioría do mantemento, por exemplo dos guindastres? Todos sabemos que a UTE. Non vale agarrarse a unha posible formalidade.

Falacia nº 3: Baixada na carga de traballo. Ademais de que os traballadores da UTE proceden de Ferrovia, que conseguira o contrato nunha época de pouca carga de traballo, hai máis argumentos contra esta falacia. Incluso nunha situación de gradas baleiras, o mantemento é necesario porque unha máquina parada tende a estropearse. É máis, os períodos sen carga de traballo son precisamente os máis indicados para realizar operacións de mantemento de gran calado porque as máquinas non son necesarias para a produción.

Á parte da difusión destas fake news, o bando pro-empresarial recorre a unha táctica moi vella: o "divide e vencerás". A maneira de dividir é

sementar prexuízos que poñan a uns traballadores contra outros.

Prexuízo nº 1: Xa houbo máis despedimentos e non se fixo nada, ¿por que hai que facer algo por estes? É certo, xa houbo despedimentos noutras compañías (por exemplo, Maessa) e non se fixo nada. Pero isto pode ter múltiples razóns. Por exemplo, que o comité da compañía non quixese facer nada. ¿Pero que non houberse batalla contra os primeiros despedimentos xa ten que significar que todos os que veñan detrás teñen que resignarse? As empresas difunden este prexuízo porque queren unha actitude submisa ante as súas agresións antiobreiras, porque saben que, se esta folga do mantemento se gaña, isto animará a outros traballadores a dar a batalla en defensa dos seus dereitos.

Outro truco

habitual é presentar a outros traballadores como ¿privilexiados?, a fin de que a rabia non se dirixa contra os responsables das malas condicións laborais (ou sexa, os empresarios), senón contra os traballadores con mellores condicións. Habitualmente se usa para crear divisións entre os traballadores das empresas principais e os subcontratados (ó que en moitos casos axuda a actitude da burocracia sindical das empresas principais, que pasa dos problemas dos traballadores subcontratados). No caso desta folga, se usa contra outros traballadores da IA, ¿culpables? de ter unha condición laboral máis favorable: o dereito de subrogación, que favorece unha maior estabilidade no emprego. ¿Hai que tender á igualdade nas condicións laborais? Por suposto, **¡pero por enriba, non por embaixo!** Que uns traballadores melloren contribúe á mellora dos demais. ¿Favorecería a estabilidade do emprego na IA que as empresas anulen na práctica o dereito de subrogación? Todo o contrario. Hai que ter claro que calquera avance dun colectivo de traballadores favorece ó resto. E tamén que calquera retroceso prexudica ó resto.

Prexuízo nº 2: Se non hai carga de traballo, é normal que os despidan. Esta idea o único que fai é dificultar a loita contra a precariedade. E, por certo, os que menos deben contribuír a difundila son os traballadores da principal porque estarán contribuíndo a que alguén teña a tentación de facer o mesmo con eles.

Os traballadores avanzamos ou retrocedemos como clase. Se a tendencia é á mellora, todos acabamos mellorando. Se a tendencia é ó empeoramento, todos acabamos empeorando. Por tanto, **todo traballador con conciencia de clase debe contribuír á vitoria desta folga**, que mañá cumpre a súa segunda semana.

Neste senso, A

CGT PROPÓN CONVOCAR UNHA ASEMBLEA XERAL DE TÓDOLOS TRABALLADORES DA FACTORÍA PARA DEBATER UN CALENDARIO DE MOBILIZACIÓN QUE EMPECE POR UNHA CONCENTRACIÓN NA PORTA E VAIA AUMENTANDO A PRESIÓN PROGRESIVAMENTE. COA SITUACIÓN QUE TEÑEN OS AAOR, ESTAMOS SEGUROS DE QUE SE A DIRECCIÓN DE NAVANTIA, QUE É A MAN QUE MECE O BERCE, VE FIRMEZA POR PARTE DO COMITÉ DE EMPRESA DA PRINCIPAL, A VITORIA É POSIBLE. Unha firmeza que ademais sería o coherente nunha folga que está convocada por CIG, CCOO, UGT e MAS.

Sección Sindical Unitaria da CGT en Navantia-Ferrol