

# CURSOS DE FORMACION CGT



¿Qué es CGT? **Antecedentes.** Definición.

**Objetivos Finalistas**

Acción Sindical en la Empresa. **Definición.**  
**Características.** Criterios Generales.

La Negociación Colectiva. Contexto y  
Desarrollo. **Coordinación.** Objetivos. **Reivindicaciones**  
**Globales.**

Actuación Práctica.

Movilización. Tipos. **Desarrollo.** Criterios Generales.



# ¿Qué es CGT?



**Antecedentes. Definición. Objetivos.**

## Antecedentes

**Asociación Obrera Libertaria 1ª Internacional  
1910-1979 representada por CNT  
Constitución de CGT en 1989**

## Definición

**Anarcosindicalista**  
y por tanto:  
**De Clase**  
**Autónoma**  
**Autogestionaria**  
**Federalista**  
**Internacionalista**  
**Libertaria**

## Objetivos Finalistas

**Sociedad mas justa  
e igualitaria**  
**Posesión Medios  
de Producción**  
**Trasformación  
Social**



# Acción Sindical en la Empresa.

## Características. Criterios Generales.



### Características

**Ética**

**Participación**

**Transparencia**

**Autonomía**

**Solidaridad**

**Acción Directa**





# Acción Sindical en la Empresa.

## Características.Criterios Generales.



### Características

#### Ética

**Honradez personal.** Práctica coherente. Coherencia entre el discurso y los hechos

**Compromiso** por lo Colectivo

**Denuncia** de la corrupción, de los favoritismo, discriminaciones, privilegios,...

En la **utilización de los medios** económicos, sindicales,...

**Ruptura con el clientelismo**

#### Participación

**Derecho y Deber a participar**

Potenciar mecanismos de **Debate y Decisión**

Decisiones desde la base

**Asamblea** de afiliados

**Democracia Directa**



# Acción Sindical en la Empresa.

## Características. Criterios Generales.



### Características

#### Trasparencia

**Difusión de toda la información**  
**Información como instrumento que nos hace fuertes**

**Un trabajador bien informado es difícil de manipular**

**No aceptación de Pactos de Silencio**

**Imprescindible transparencia interna**

#### Solidaridad

**Valor fundamental, Razón profunda y Sentido último de la función sindical**

**Concepto que abarca el cómo, el porqué y el hacia donde**

**Su presencia es necesaria en los análisis, objetivos y mecanismos de actuación**

**Nos da Fuerza y Cohesión**

**Lo que le ocurre a uno le ocurre a todos**



# Acción Sindical en la Empresa.

## Características. Criterios Generales.



### Características

#### Acción Directa

**Derecho a la resolución de conflictos entre dos sin la intermediación de un tercero**

**Su expresión:**

**Manifestaciones, Boicot, Huelgas y otras formas de acción y movilización que, siendo directas, no son necesariamente violentas**

#### Autonomía

**Independencia de organizaciones e influencias externas**

**Soberanía en las decisiones y actuaciones**

**No sometimiento a otra voluntad que no sea la de la organización**

**Fuerza que vence presiones y tiempos adversos**

**Da Solidez y Credibilidad**



# Acción Sindical en la Empresa. Características. Criterios Generales.



## Criterios de Actuación

**Línea actuación Propia**

**Sentido de la Realidad**

**Vinculación Proyecto Global**

**Una sola Voz**

**Solidaridad estructurada y efectiva**

**Aglutinar fuerzas**

**Unidad de Acción**

**Rentabilizar niveles de denuncia**

**Anteponer objetivos positivos trabajadores a orgullo Organización**

**Tomar la iniciativa**

**Mantener dinámica movilizadora**

**Las decisiones de CGT las toma el sindicato**

**Respeto a los acuerdos internos**

**Prioridad a la respuesta sindical frente a la jurídica**

**Establecer Planes de Trabajo**

# La Negociación Colectiva.



## Introducción.



**Es un espacio para la actuación.**

**Ejercicio práctico de modelo sindical: Transparencia, Participación, Movilización, Mejoras Trabajadores.**

**Instrumento útil transformación relaciones laborales.**

**Actuación en lo laboral, lo social y lo económico.**

**Elementos Positivos: Resultado Final, Trabajo realizado.**

**No hay procesos aislados: interrelación economía globalizada**

**Posibilidad de coordinación ámbitos mas amplios: Grupos de Empresas, Sectores, Estatales, Europeos, etc.**



# La Negociación Colectiva.



## Contexto Actual.



**Aumento de la Productividad**

**Proliferación Horas Extra**

**Eventualidad en la Contratación**

**Doble Escala Salarial y Polivalencias**

**Flexibilidad Horaria. Aumento de Jornada. Adecuación a los Flujos de Producción**

**Privatizaciones. Recortes Sociales.**

**Precariedad laboral**

**Accidentabilidad**

**Papel colaborador de UGT y CCOO**

**Muchos trabajadores al margen de la negociación**

**Control sobre la formación, contratación y promoción de UGT y CCOO**

# La Negociación Colectiva.



## Desarrollo



**Evitar excesiva conformidad y excesivos prejuicios.**

**Identificar materias de negociación.**

**Plataforma de Máximos y Mínimos.**

**Estrategia a desarrollar.**

**Definir el peor acuerdo al que podemos llegar para evitar ser arrastrados a uno aún peor.**

# La Negociación Colectiva.



**Desarrollo**



**Documentación. Armarse de Argumentos**

**Prepararse para la negociación con:**  
**Documentos, Antecedentes, Análisis, Datos Económicos**

**Elaboración de Propuestas**

**Petición de Datos a la Empresa**

**Identificar prioridades de la otra parte**

# La Negociación Colectiva.



**Desarrollo**



**Reglas del Juego**

**Composición de la Mesa**  
**Tiempos de Intervención y Orden**  
**Secretario de Actas**  
**Asesores, etc.**

**Orden del día**  
**Materias a negociar**

**Llevar la iniciativa**  
**Incluir nuestros Objetivos**  
**Empezar por temas menos escabrosos**

**Capacidad de Decisión**

**Hasta donde podemos comprometernos**  
**Capacidad decisión Contrarios**

# La Negociación Colectiva.



**Desarrollo**



**Equipo Negociador**

**Elegir Miembros y Responsabilidades**  
**Coordinador-Portavoz**

**El número de miembros dependerá de la importancia y complejidad**

**Importante que acudan personas nuevas para su formación**

**El Grado de Influencia dependerá de la capacidad de presionar  
desde los Centros de Trabajo**

**No dejarnos envolver por las presiones de los demás**

**Recordar siempre a quién representamos. Solo somos interlocutores**

# La Negociación Colectiva.



## Desarrollo



### Escenario

**Empresa Anfitrión**  
**Ventaja Sicológica**

**Sacarnos del contexto habitual:**  
**Hoteles y Restaurantes, Viajes al extranjero, Alejar de los centros de trabajo**

**CGT debe:**

**Informar permanentemente a afiliados y trabajadores**

**Tener el equipo negociador en contacto permanente**

### Búsqueda de Acuerdos

**Se plantean los temas por cada parte (mejor escritos)**

**Evaluar las diferencias e identificar los intereses contrarios**

**Condiciones irrenunciables**

**Margen propio de maniobra (Concesiones posibles, opciones para salvar escollos)**

### Tácticas de la Empresa

**Contratácticas Sindicales**

# La Negociación Colectiva.



**Desarrollo**



**Cierre de Negociación**

**Antes de cerrar revisar detalladamente los beneficios de ambas partes**

**Asegurar que no se olvida nada**

**No firmar sin Mandato expreso**

**Seguimiento Posterior**



# La Negociación Colectiva.



Coordinación



Es una **responsabilidad colectiva** de la Sección

**Garantizar** que se recogen las **inquietudes, reivindicaciones y criterios** (La propia Mesa, los Centros de trabajo, Opinión Pública, Opinión de la Organización)



# La Negociación Colectiva.



Coordinación Confederal



**Difundir experiencias demás Secciones y Sectores**

**Coordinar Acciones Comunes**

**Balance permanente de los negociado diferentes  
Empresas**

**Elaborar informes en cada negociación. Hacerlos  
llegar responsables**

**Contar equipo asesor estable (Jurídico,  
Económico)**

# La Negociación Colectiva.



## Objetivos

### Contrataciones

**Empleo y de Calidad**

**Carácter Indefinido**

**Principio  
Causalidad**

**Sin discriminaciones**

**Igual trabajo Igual  
Salario**

**Reducción  
Jornada  
Laboral**

**Salud  
Laboral y  
Medio  
Ambiente**

### Salarios

**IPC Revisión  
Factor Corrector**

**Todo a Masa  
Salarial y a Tablas**

**No pactos  
individuales**

**No Dobles escalas  
salariales**

**Incrementos  
Lineales**

# La Negociación Colectiva.



Objetivos

Organización del Trabajo

Prejubilaciones

**Acabar  
Polivalencias**

**Trabajo en Equipo**

**Aumento de Ritmos**

**No Flexibilidad  
Laboral**

**Disponibilidad**

**Clasificación  
de  
Categorías**

**No a los  
ERES**



# La Negociación Colectiva.



**Reivindicaciones Globales**



**Recomponer Unidad Clase Trabajadora, tan Fragmentada**

**Reducción de Jornada**

**Reducción Edad Jubilación**

**Plan viviendas, servicios e infraestructuras**

**Política fiscal más justa**

**Defensa del INEM público. No ETTs**

**Formación Continua bajo control sindical**

**Negociación Colectiva eficaz**

**DEFENSA DE LO PÚBLICO (Sanidad, Pensiones, Educación,  
Servicios Sociales, Transporte)**

**Criterios de Solidaridad Social**

# La Negociación Colectiva.



## Reivindicaciones Globales



**Bajas por enfermedad (I.T.) 100% salario  
desde 1 día**

**Pensiones Sistema Público**

**Limitar capacidad sancionar**

**Al término deben estar solucionados  
expedientes de sanción**



# Movilización



## Tipos

**Dimensionar proporcionalmente a la causa**

**Presión directa a los responsables**

**Sentadas y carteladas**

**Fax y correos electrónicos**

**Información a la Opinión Pública**

**Encierros, Ocupaciones, Concentraciones**

**Manifestaciones**

**Paros, Huelgas de Celo, Huelgas Indefinidas**

**Boicot**

**Otros**



# Movilización



## Desarrollo

### Decisión del Sindicato

**Respaldo Asambleas y Comités Provinciales**

**Acción Solitaria. Buscando mayor respaldo y participación**

### Legalidad a Respetar

**Plazos**

**Requisitos**

**Intentos negociación (C. Huelga, Solicitud reunión,...)**

**Actas de desacuerdo**

**Servicios mínimos: Proponer y hacer seguimiento**

**Asesoría jurídica permanente**



# Movilización



## Desarrollo

### Precauciones Sindicales

**Asambleas y Respaldo**

**Publicidad**

**Ganar Opinión Pública**

**Momento Adecuado**

**Movilización Adecuada**

**Escalonamiento progresivo de menos a más**







# Movilización



## Desarrollo

### Cobertura y Apoyo necesarios

**Equipo Trabajo Secciones**

**Estructura Informativa**

**Asesoría Jurídica**

**Apoyo Exterior (F. Locales,  
Sindicatos)**





# Movilización



## Desarrollo

**Seguimiento acciones y  
consecuencias**

**Continuidad de las acciones de  
manera encadenada**

**Salida: Acuerdos y su seguimiento  
Necesidad de retomar**





# Movilización



## Criterios Generales

**No quemar el concepto de Movilización ni a las personas**

**No frivolar:**

**Poco preparadas**

**Poco entendidas**

**Poco oportunas**

**Poco argumentadas**

**Más duras o costosas de lo que se puede asumir**

**Dotarnos objetivos creíbles**

**Debate, Información, Participación son imprescindibles**





# Movilización



## Criterios Generales

**Medir objetivos Máximos y Mínimos**

**A veces es necesario movilizar en solitario para:**

**Mantener coherencia sindicato  
Dar Claridad de posicionamiento sindical  
Generar Conciencia y Dinámica**

**Intentar mantener abierta vía solución negociada**

**Mejor acuerdo que “estrellada”. Tener  
“manos limpias” No darse por vencido y  
seguir actuando**





# Movilización



## Criterios Generales

**Juego sucio de la Patronal**

**Manipulando información**

**Difundiendo rumores**

**Amenazando**

**Represaliando**

**Ofreciendo prebendas**

**Contrarrestar con firmeza y claridad**





# Movilización



## Criterios Generales

**La movilización debe ser**

**Preparada**

**Medida**

**Reflexionada en profundidad**

**No confundir con:**

**Apatía**

**Conformismo**

**Justificación para no intentarlo**

**Aprovechar las ventajas de ser una Confederación**





**Salud**