

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