



**Nin nos vendemos
nin te vendemos**

VOTA



Eleccións sindicais 2023 • Navantia Ferrol

La CGT denuncia que el psicólogo
contratado por Navantia para
seleccionar el personal no está colegiado

CGT pide a la Fiscalía que investigue cuatro contrataciones en
Navantia Ferrol

CGT rechaza el plan industrial y el nuevo
convenio de Navantia



Balance da actividade da CGT no mandato 2019-2023

1. Introducción
2. Obxectivos que nos marcamos en 2019
3. Balance 2019-2023

1. Introducción

A CGT formouse en Navantia-Ferrol a finais de outubro de 2018 e presentouse por primeira vez a unhas eleccións sindicais en xullo de 2019, obtendo 3 delegados. Catro anos despois, hai novas eleccións e toca facer balance.

Aquí presentamos o noso balance, e mailo noso programa e compromisos de cara ó novo comité de empresa que sairá da votación do **24 de outubro**. Esperamos que leas este documento e que, á hora de decidir que farás o 24, tamén valores a acción sindical da CGT.

2. Obxectivos que nos marcamos en 2019

O fundamental era impulsar desde o comité de empresa o **sindicalismo combativo, de clase e assembleario**, demostrar que é necesario outro sindicalismo distinto do sindicalismo de xestión maioritario, e que ese outro sindicalismo é **posible**.

Os elementos centrais do noso modelo sindical son:

a) Perspectiva de clase. Os problemas laborais dos traballador@s do recinto deben ser abordados de forma **conxunta**, sen distincións de ningún tipo (principal-compañías, veteranos-novos ingresos, galegos-estranxeiros...). O mesmo pensamos dos problemas que afectan a toda Navantia. O localismo (de zona xeográfica ou de factoría) divide os traballador@s e, por tanto, sempre acaba por favorecer á empresa.

b) Sindicalismo reivindicativo. Os avances nos dereitos da clase traballadora son unha tare-

fa **colectiva**, dependen de **todos e todas**. A forza dos representantes sindicais nunha mesa de negociación é un reflexo da forza amosada polos traballador@s mediante a súa participación nas medidas de loita acordadas colectivamente.

c) Información ós traballador@s. A información é **básica** porque sen ela non hai participación. Debe incluír que os representantes sindicais dean conta do uso das horas sindicais.

d) A asemblea é quen máis ordena. As decisións debemos tomalas entre **tod@s**.

e) Non discriminación en función da afiliación. O comité de empresa representa ó **conxunto** dos traballador@s. Os delegad@s da CGT **non** deben facer distincións entre afiliad@s e non afiliad@s.



3. Balance 2019-2023

Sendo traballador@s de base tamén se pode influír sindicalmente, como demostra a experiencia do IV Convenio. Pero sen dúbida ter presenza no comité implica estar en moitas mellores condicións.

A CGT aproveitou esas condicións: ninguén pode negar que nestes catro anos realizamos unha grande actividade, os nosos delegados **non** foron ó comité a pasar o tempo.

Pero á hora deste balance hai que ter en conta que non todo foron facilidades.

Enfrontamos a **hostilidade** da **empresa**, que nos pon tódolos atrancos posibles: negativa inicial a darnos un correo electrónico corporativo, ameaza de limitación do seu uso, prohibición de entrada dun dos nosos delegados en San Fernando, non nos facilita medios materiais dos que dispoñen outros sindicatos...

E os atrancos non só viñeron da empresa. A práctica habitual é que calquera sindicato que non está representado nunha comisión do comi-

té pode participar na mesma con voz pero sen voto. Pola contra, a CGT foi vetada sistematicamente na Comisión de Produtividade durante máis de tres anos.

Este é o noso balance:

Con 3 delegados nun comité de 23 non puidemos facer todo o que nos gustaría. Ademais, todo o que traballa se equivoca, e temos que recoñecer que cometemos algúns erros.

O principal foi que nalgúns ocasións (poucas, pero as houbo) nos faltou **axilidade**.

Un exemplo recente tivémolo co problema das taquillas en Fene. Pola presión doutras tarefas ou outras circunstancias, pero nos faltaron reflexos. Algo similar pasounos en Aceiros o ano pasado. Intentaremos **aprender** dos erros para non repetilos.

Tamén hai un aspecto que debemos **avaliar** á luz da experiencia, como o das **horas sindicais**. A CGT dixo en 2019 que os nosos delegados non usarían máis de 40 horas semanais ó mes en cómputo global (240 horas).

Así foi en xeral, aínda que circunstancias de especial intensidade sindical (como a negociación do convenio) fixeron que superásemos ese cómputo nalgúns ocasións. En concreto, nos 48 meses que van desde setembro de 2019 a agosto de 2023 superámolo **cinco veces**. Estes son os datos:

ANO-MES	EXCESO HORAS
Febreiro 2021	3,25
Marzo 2022	22,30
Marzo 2023	42,80
Xuño 2023	101,80
Xullo 2023	47,70

Como se ve, o exceso concéntrase nos últimos meses, pola negociación do convenio (campana do referendo, concentración de delegados en Madrid, viaxe sindical a Cádiz...). Pensamos que estivo xustificado porque autolimitarnos cando a situación demanda unha actividade sindical maior da normal prexudicaría os intereses dos traballador@s.

Tamén hai outro aspecto a considerar: os traballador@s acoden ó comité en calquera momento. Pasou que compañeir@s que querían falar coa CGT tiveron que ir varias veces ata atoparnos. Ou que non participásemos nalgúna reunión imprevista por non estar alí.

Todo isto nos leva á seguinte conclusión: 1 persoa da CGT debe estar a tempo completo no comité para garantir que sempre estea presente alguén do noso sindicato.

Ademais, entendemos que o mesmo tamén está xustificado nos seguintes casos:

- **Comité de empresa:** Presidente, secretario e os coordinadores das comisións de Produtividade

de e de Industria auxiliar. E, mentres haxa convocatorias de prazas de ingreso, tamén o coordinador de Formación. Se tralas eleccións a CGT ocupa algún destes postos, eses delegados terán dedicación exclusiva.

- **Comité de Prevención:** Presidente e un delegado por sindicato, pero cun criterio flexible dada a importancia do tema e porque as circunstancias poden esixilo (exemplo: unha obra como a da plataforma Terra Nova).

Nestes catro anos, a CGT foi fiel ó programa co que nos presentamos en 2019:

a) **Mantivemos a perspectiva de clase en todo momento:**

- ✓ Participamos nos diferentes conflitos e loitas da **industria auxiliar**.

- ✓ Defendemos que o convenio de Navantia recolla os **mesmos dereitos** para todo o persoal, sen distincións por grupo profesional, data de entrada ou factoría de pertenza.

- ✓ Impulsamos a **unificación** das loitas con outros colectivos obreiros de fóra das murallas, como a manifestación conxunta con Lidl e GT Motive.

- ✓ Realizamos diversas accións de **solidariedade**, en solitario ou con outros sindicatos: metal de Cádiz, metal de Pontevedra, recollida de sinaturas pedindo o indulto do compañeiro Pintor da CIG...

b) **Impulsamos o sindicalismo reivindicativo:**

- ✓ Tivemos un papel decisivo para **frear a subcontratación** dos servizos auxiliares de Turbinas.

- ✓ Tivemos un papel clave nalgúna compañía para que os traballadores deran unha **resposta sindical** ós abusos que sufrían (ISS).





✓ Traballamos constantemente durante a **negociación colectiva** para defender os intereses dos traballador@s fronte a empresa e o seus apéndices sindicais.

✓ Convocamos **concentracións** por diferentes motivos (convocatorias de prazas, covid-19, visita de Pedro Sánchez, posta de quilla da F-111...).

✓ Presentamos diversas **denuncias en Inspección de Traballo** contra Navantia e algunha compañía por causas diversas (plus de distancia, escalafón, copias íntegras dos contratos, Indasa...). Unhas saíron mal e outras saíron ben, como a do plus de distancia, que despois foi utilizada polos avogados da CIG na demanda que presentaron.

✓ Realizamos un intenso traballo en relación coas **prazas de ingreso**. Non conseguimos o noso obxectivo fundamental (eliminar as entrevistas persoais e que tódolos procesos de selección sexan obxectivos), pero si logramos toda unha serie de melloras. A vitoria máis salientable foi **cargarnos o psicólogo** que usaba a empresa para **manipular** os resultados dos exames de operario. Demostramos que era un **fraude**, por non estar colexiado.

✓ Por suposto, tamén houbo un traballo de atención a problemas **individuais**. Neste senso, é motivo de orgullo que afiliad@s doutros sindicatos, incluso delegados da industria auxiliar, acudan á CGT. Saben que nós axudamos **desinteresadamente** a calquera traballador/a, sen pedir carné nin entregar follas de afiliación.

c) Información permanente:

✓ 153 números d'A Folla da CGT en menos de catro anos (o primeiro saíu o 26 de novembro de 2019).

✓ Decenas de **comunicados**.

✓ 5 roldas de **assembleas de tallo** en solitario e 1 conxunta coa CIG.

✓ Assembleas ante problemas específicos: Turbinas, Sala Técnica, novos ingresos, industria auxiliar...

A CGT informa **máis** que o resto dos sindicatos xuntos. Por que? Polo noso **modelo sindical**: a **única** maneira de defender ou conquistar dereitos é a **loita colectiva**. Esta loita esixe a **participación consciente** dos traballador@s. A información é un requisito **imprescindible** para que haxa participación.

Ademais, a función da **información** tamén é **empoderar** ós traballador@s. Un exemplo: o plus de distancia.

A empresa deixou de actualizalo na primavera de 2019. Ningún sindicato dos que estaban no comité anterior fixo nada. A CGT presentou unha denuncia na Inspección de Traballo e gañamos, pero a empresa negouse a aplicar a resolución alegando que o tema estaba xudicializado e había que esperar pola sentenza da demanda que a CIG presentara a posteriori. Finalmente, a empresa tivo que pagar. Como debe actuar un sindicato?

Para un **sindicato de xestión** é unha ocasión de ofrecer os seus servizos: ven polo noso local coa túa nómina e comprobaremos se che pagaron ben.

Como actuou a CGT? Na Folla (nº 118) explicamos como se calcula o plus de distancia, para

que tódolos traballador@s puidesen comproballo por si mesmos. E se alguén entendía que o seu importe estaba mal, entón si é cando debe intervir o comité.

Os **sindicatos de xestión** fomentan a dependencia, converten os traballador@s en **clientes**.

A **CGT** dálle ós traballador@s os recursos para que saiban o máis posible e se formen o seu **propio** criterio.

d) Cumprimos cos nosos compromisos:

- ✓ Publicación das horas sindicais mensualmente.
- ✓ Difusión da información ó conxunto dos traballador@s, non só á nosa afiliación.
- ✓ Presenza dos nosos delegad@s nos seus postos de traballo.

E ademais de toda a actividade **directa** da **CGT**, están tamén os efectos **indirectos** da nosa presenza no comité. Exemplos:

- **Turbinas:** CCOO, MAS, CIG e UGT pastelearon coa empresa **en secreto** a subcontratación dos servizos auxiliares. O xoves 15/9/2022, a empresa comunicóullelo ós traballador@s, que acudiron ó comité ó día seguinte a pedir que o luns houbera unha asemblea. Para sorpresa e indignación de todo o mundo, o comité **negou-**

se en redondo. A **CGT** convocouna en solitario. A asistencia foi masiva e aprobouse a nosa proposta de boicotear as entrevistas de recolocación dos compañeir@s afectados. CCOO, MAS, CIG e UGT acabaron por verse obrigados a acudir á asemblea e, tras un patético intento de CCOO por reverter a decisión tomada, os mesmos que pastelearan todo tiveron que ir pedirlle ó director de Turbinas que retirase a proposta.

- **Novos ingresos:** Plantexamos que era necesario que o comité os convocase a unha asemblea. Ningún outro sindicato o apoiou. A **CGT** convocouna en solitario e houbo unha asistencia masiva. Uns días despois, o comité tivo que convocar a asemblea que non quería convocar.

- **Días de LD por horas:** Plantexámolo nada máis entrar no comité, cando se negociou o calendario laboral de 2020. Escepticismo xeral: “¿para que, se total a empresa vai dicir que non?”. Insistimos, e finalmente aceptaron pedirillo. Desde 2020 vimos desfrutando de 1 día de LD por horas.

- **Información:** A nosa constante difusión de información obriga a que outros sindicatos informen moito máis do que o facían antes de entrar a **CGT** no comité.

Poñendo todo na balanza, pensamos humildemente que o balance global é positivo: a CGT é ÚTIL para os TRABALLADOR@S.



Programa da CGT

1. Situación actual
2. Seguridade e saúde laboral
3. Subcontratación
4. Dereitos sociais
5. Modelo sindical

1. Situación actual

O convenio actual (I Convenio Intercentros de Navantia) supuxo un cambio profundo na realidade laboral:

- Eliminou conquistas históricas como as asimilacións ou o sistema de ascensos.
- Estableceu diferenzas de dereitos segundo a data de ingreso na empresa ou o grupo profesional. Mentres GP3-GP4 cobran as horas que superan a xornada laboral, GP1-GP2 non.

- Creou 2 niveis de entrada que non existían antes, nos que se permanece 4 anos e cun salario inferior ó do convenio anterior, o que supón un recorte salarial duns 15.000 € ó longo dese tempo.

Navantia aforra millóns de euros grazas a este convenio. Por iso, recuperar os dereitos arrebatados e conquistar outros novos esixe unha mobilización firme, contundente e sostida no tempo ó servizo dunha plataforma reivindicativa clara e ambiciosa.

Propostas da CGT

✓ Recuperación dos dereitos perdidos:

- **Recuperación dun sistema xusto de ascensos** e das **asimilacións**.
- **Eliminación** dos niveis de entrada **E10 e D4**.
- **Permanencia máxima** no nivel de entrada de **2 meses**, como recollían convenios anteriores
- **Pago** das prolongacións de xornada a **GP1-GP2**. Non pagalas tamén é unha fraude á Seguridade Social.
- **Reclasificación profesional** mediante convocatorias internas extraordinarias ata que se corrixa a situación actual na que moitos traballadores desenvolven tarefas dunha cualificación moi superior ó seu nivel salarial.
- Non á polivalencia e á multifuncionalidade.
- Definición das competencias profesionais asociadas a cada nivel. O traballador/a ten que saber cales son as súas tarefas.

✓ Conquista de **novos dereitos e poder adquisitivo**:

- Negociación colectiva en función das **necesidades dos traballadores**. Defensa do poder adquisitivo e dos dereitos adquiridos. Non á ligazón salarios-productividade.
- **Recuperación do poder adquisitivo** roubado dende a crise de 2008. Por un incremento salarial do **20%**.
- Integración de **pluses no salario base** (Disponibilidade especial, Polivalencia básica, CPT...).
- **Non ós conceptos salariais variables**: integración no salario base de toda a RVPO (incluíndo o CPT para o cálculo).
- **Aplicación dos incrementos pactados a todos os conceptos salariais** (dietas, axuda á discapacidade, becas, plus de distancia...).
- **Limitar** a 1 ano a **mobilidade xeográfica**.

- Aplicación de **coeficientes reductores** no sector naval. **Xubilación** por lei ós 60 anos.
- **Contratos de relevo** que garantan a cobertura de tódalas saídas.
- **Integración real dos GP1-GP2 no convenio.** O convenio debe ser igual para todos.
- Mesmo **rexistro de xornada** para tódolos grupos profesionais.
- Desconto por **minutos** dos pases.
- **Desglose** dos atrasos na nómina por conceptos.
- ✓ **Iguales oportunidades** para todos:
 - Convocatoria pública a través de **concurso-oposición** das **prazas de ingreso**. Non á entrevista persoal como criterio de selección.
 - Convocatoria pública de tódalas **vacantes internas** e selección mediante un método obxectivo.
- ✓ Non máis reducións de plantilla. **Supresión** das prolongacións de xornada e conversión das mesmas en **novos** empregos. Traballar menos para traballar todos!
- ✓ **Non ó “estaleiro de síntese”.** Nin privatización encuberta nin parasitismo da empresa pública por intereses privados.
- ✓ Impulso de tódalas áreas e liñas de actividade: investimentos en tecnoloxía, modernización e desenvolvemento. As novas tecnoloxías deben significar melloras para os traballadores, non prexuízos.
- ✓ Saturación da carga de traballo. Impulso da diversificación industrial.
- ✓ Por un **enfoque de clase e contra o localismo:** Defensa da **continuidade de tódolos centros.**

2. Seguridade e saúde laboral

Está a haber unha **repunta** da **sinistralidade** a nivel estatal, e Navantia non é allea. Pero lonxe de ser “desgrazas”, os accidentes laborais teñen causas moi claras:

a) Abandono das instalacións, en especial en Reparacións, onde nos últimos anos producíronse accidentes moi graves que afectaron a traballadores da industria auxiliar e incluso verificados incontrolados. O mantemento insuficiente de maquinaria crítica (algúns guindastres teñen máis de medio século) ou a situación no Dique nº 3, no que a auga se apoza, poñen en perigo a seguridade dos traballadores.

b) Laxitude na aplicación da lexislación e as normas internas en materia de prevención. Esta laxitude vese favorecida pola subcontratación de parte das actividades do servizo de prevención.

c) Descoñecemento das normas de prevención, tanto na principal como na IA. Unha “xornada de acollida” de 1 ou 2 horas cada dous anos é insuficiente. A información debe estar presente e ser accesible para tódolos traballadores. Tamén é importante a presenza de técnicos de Prevención que verifiquen as condicións de seguridade e poidan suxerir melloras.





No capitalismo, a vida e a saúde dos traballadores están supeditadas ó beneficio empresarial. O deterioro das instalacións é unha vía de aumento dos beneficios sobre a base de aforrar o “gasto” que supón o seu mantemento e mellora. Pasa o mesmo co compromiso “de boqui-

lla” coa prevención, mentres nos feitos a principal beneficiada de que non se aplique a normativa de prevención é Navantia, que ó facer a vista gorda acelera os ritmos de produción e acurta os prazos de entrega.

Propostas da CGT

- ✓ **Cumprimento estrito da lexislación laboral** dentro do recinto.
- ✓ **Prevención laboral e medioambiental integradas na produción e prioritarias respecto a esta.**
- ✓ **Mellora dos servizos de Prevención con persoal propio. Reposición do 100% das baixas e convocatoria de novas prazas en tódalas factorías.**
- ✓ **Reforzar a presenza de técnicos de Prevención nos tallos.**
- ✓ **Investimentos inmediatos e suficientes** para renovar e manter as instalacións..
- ✓ **Participación dos traballadores** na elaboración de procedementos e instrucións que afecten ó seu traballo.

3. Subcontratación

A subcontratación é un mecanismo para transvasar riqueza do peto dos traballadores ó peto dos empresarios.

Desde unha perspectiva de clase, a tarefa sindical prioritaria en Navantia é **erradicar** este modelo de empresa que supón sufrimento para os traballadores e beneficios obscenos para os empresarios.

Non somos inxenuos, os intereses que sosteñen este modelo criminal son moitos e moi poderosos. Non se vai erradicar só por dicir que para nós é un obxectivo fundamental. Hai que sentar as bases para as batallas que será necesario dar, empezando por organizar unha **coordi-**

nadora de compañías que unifique as demandas e intereses do conxunto de traballadores subcontratados.

O sindicalismo oficial non loita contra a subcontratación porque asume este modelo baseado nela. No mellor dos casos, ás veces loita para que se cumpra o acordado. Por exemplo, que tódalas compañías apliquen o convenio provincial. Pero non son consecuentes: nunca fixeron nada para que o apliquen as empresas de enxeñaría.

Fortalecer á CGT nestas eleccións implica reforzar no seo do comité da principal un sindicalismo cun enfoque de clase que pelexe por unha Navantia 100% pública como única vía para erradicar a explotación laboral que implica a subcontratación. E que considere que esta é unha tarefa de tódolos traballadores, principal e auxiliares.

Propostas da CGT

- ✓ Por unha Navantia 100% pública.
- ✓ A igual traballo, igual salario. Por un **convenio común** para a principal e as auxiliares.
- ✓ A unidade é a forza dos traballadores! Acción sindical conxunta principal-compañías, especialmente no terreo da prevención.
- ✓ Pola **constitución dunha coordinadora de compañías** que se coordine co comité de Navantia para acabar coas diferencias entre a principal e a industria auxiliar.
- ✓ Extensión do dereito de **subrogación ó conxunto de traballadores subcontratados**.
- ✓ Creación de **bolsas de traballo** con criterios claros e públicos na industria auxiliar.
- ✓ Con carácter inmediato, Navantia debe incluír nos **pliegos de licitación**:
 - **Obriga de subrogar os traballadores** mantendo tódolos seus dereitos.
 - **Limitación** da eventualidade.
 - **Aplicación do Convenio Provincial do Metal** a todo o persoal que traballe para Navantia, agás nos casos en que as condicións pactadas melloren as do convenio.
- ✓ Navantia debe acometer con plantilla propia tódalas tarefas inherentes á construción naval. **Contratación directa por Navantia** dos traballadores necesarios.
- ✓ **Prohibición das prolongacións de xornada** e conversión das mesmas en novos empregos.
- ✓ **Control perimetral comarcal** efectivo para tódolos traballadores do recinto.
- ✓ **Prohibición do contrato fixo-descontinuo** dentro de Navantia.
- ✓ **Non á subcontratación en cadea**. Unha única compañía por actividade.
- ✓ **Non ó prestamismo laboral**.
- ✓ **Sancións exemplares** contra aquelas **empresas que incumpren en materia de dereitos laborais**, incluída á prohibición de traballar para Navantia.
- ✓ Non á subactividade por culpa da subcontratación.

4. Dereitos sociais

A dirección quere dar imaxe de empresa moderna: *ecofriendly*, respectuosa cos traballadores, etc. A realidade é moi distinta:

- Viola o convenio ou o interpreta no seu favor.
- Pasividade ante as cuestións que terían un impacto real no medio ambiente, como un servizo de buses que reduza o uso do coche particular, algo habitual en grandes empresas, incluída Navantia na baía de Cádiz.

Os traballadores, e sobre todo as traballadoras, necesitamos avanzar en conciliación real do traballo e a vida persoal. Como no resto dos terreos, só conseguiremos dereitos coa loita.

Pero tamén queremos abordar unha cuestión máis xeral: os valores reaccionarios que impregnan unha parte da sociedade (machismo, homofobia, racismo...). Estes valores tamén existen dentro de Navantia. Asoman en actitudes, comentarios ou bromas que denigran ás mulleres, ofenden ós homosexuais, desprezan ós inmigrantes...

Hai unha revolución en marcha contra eses valores reaccionarios, como acaba de verse no fútbol feminino. A CGT quere ser parte desa revolución porque non somos un sindicato neutral: somos **feministas**, somos **antirracistas** e estamos **contra a homofobia** porque somos **antifascistas** e **de esquerdas**.

Propostas da CGT

- ✓ Recuperación do **comedor** e creación dunha **gardería** e dun **centro de maiores**, a disposición de tódolos traballadores do recinto, tanto principal como compañías.
- ✓ Elaboración dun plan de igualdade de xénero **que recolla medidas efectivas contra a discriminación** coa participación directa das traballadoras. Auditoría externa sobre o tema a cargo dun organismo competente.
- ✓ Maior **flexibilidade na modificación da xornada laboral** para facilitar a conciliación (extensión do teletraballo, prohibición do rexeitamento por circunstancias da produción...).

- ✓ Por unha xornada laboral de **32 horas semanais, 4 días á semana.**
- ✓ Ampliación do **permiso de maternidade/paternidade** a 1 ano e do permiso de lactancia a 2 anos.
- ✓ Servizo de **autobuses** a cargo de Navantia para uso dos traballadores (principal e IA).

- ✓ **Flexibilidade na entrada/saída.**
- ✓ Mantemento do dereito a **recolocación** das persoas cunha **incapacidade.**
- ✓ Dereito de ingreso na empresa para un familiar das persoas mortas por **accidente laboral** ou **doenza profesional.**

5. Modelo sindical

5.1 Transparencia

- ✓ Non á ocultación da información:
 - Difusión a tódolos traballadores de calquera acordo asinado entre empresa e os representantes sindicais.
 - Publicación de tódalas actas das xuntanzas coa empresa.
- ✓ Na súa calidade de representantes dos traballadores, os delegados da **CGT** transmitirán á plantilla (non só á afiliación do noso sindicato) toda a información que reciban (actas, documentos, etc.).
- ✓ Presenza regular nos tallos.
- ✓ As horas sindicais serán da sección sindical. Ningún delegado decidirá individualmente sobre o uso das horas que lle corresponden. Publicación mensual das horas sindicais usadas, así como posibles dietas, etc.
- ✓ Ningún delegado da **CGT** se reunirá en solitario coa empresa.

5.2 Participación dos traballadores

- ✓ Recuperación das asembleas de tallo como canle de información e debate.

- ✓ Recuperación das plataformas de convenio e elaboración das mesmas coa participación democrática do conxunto dos traballadores.

- ✓ A asemblea xeral é o marco para a toma de decisións polo conxunto dos traballadores. Votación de tódalas propostas, as presente quen as presente.

- ✓ Cando se aborde un conflito dun colectivo concreto, a **CGT** planteará que representantes dos traballadores afectados/as poidan participar nas reunións coa dirección da factoría nas que se aborde a súa problemática.

- ✓ A asemblea xeral terá dereito a elixir e revocar os representantes da parte social nas comisións negociadoras de convenios, EREs ou plans de empresa.

5.3 Modelo de representación

- ✓ Basta de tutela sindical. Participación democrática real dos traballadores na toma de decisións.

- ✓ Negociacións a cargo do comité de empresa ou o comité intercentros. Non á usurpación das súas funcións polas federacións sindicais.

- ✓ Os delegados da **CGT** non suplantarán ós traballadores, senón que serán correa de transmisión das súas reivindicacións e respectarán as súas decisións.





VOTA CGT

Nin nos vendemos nin te vendemos

AFÍLIATE!

Se queres recibir *A Folla da CGT* e outras informacións, comentarnos ou preguntar algo, afiliarte..., fala cun militante do noso sindicato ou ponte en contacto connosco en:

Móbil e Wasap: 623 044 900 • Correo: cgt.fe@navantia.es