



Extrait du CGTCatalunya.cat

<http://mail.cgtcatalunya.cat/spip.php?article12736>

La CGT i la Negociació Col·lectiva

- Àmbits d'actuació - Formació - Materials de formació -



Date de mise en ligne : dimanche 28 de gener de 2018

CGTCatalunya.cat

La CGT i la Negociació Col·lectiva

VALORS I PRINCIPIS

En el nostre paper reivindicatiu una de les nostres característiques ha de ser la REDISTRIBUCIÓ. L'escala salarial en una empresa és important. Definir diferents salaris per a diferents responsabilitats és una labor sindical i establir la seva proporció també. Hem d'intervenir perquè l'escala salarial tingui una proporcionalitat justa i que així sigui entesa. En la Retribució ha guanyat pes el Variable, el no regulat més que unilateralment per l'Empresa. Tant el regulat com l'unilateral són part de la Massa Salarial, del cost de producció en si. Hem de tractar de fitar i regular l'unilateral, en la mesura del possible i de pas, ideològicament. El variable per funcionalitat o per incentiu, és «cost» com el salari regulat, el que hem de buscar és que ES FITI el pes d'aquest variable. Topar-ho en un % del Salari de Conveni és una manera. A més, cal treballar per la major transparència possible en el variable. Si és «just» ha de ser, d'entrada, TRANSPARENT perquè qualsevol retribució sobre productivitat individual ha de ser percebuda pel conjunt de la plantilla com a ENCERTADA, sinó genera una competitivitat que rebutgem des de la CGT. Les reivindicacions Salarials de CGT han de tendir a cuidar la redistribució justa dels beneficis i/o increments de productivitat, mantenint una escala salarial ajustada i percebuda com a justa i responsable per al sosteniment de l'empresa.

EL VALOR DEL TREBALL

Avui dia el treball és el dret social bàsic. Hem de donar una prioritat sindical a aconseguir el Nivell de Plantilla òptim per a l'empresa. En termes econòmics de sostenibilitat, hem de buscar en les nostres reivindicacions, el major nivell d'ocupació possible. Això representa intervenir en el propi disseny d'empresa. Reivindicar que un lloc no pot ser només d'una persona, ja que cal aconseguir cobrir les vacants de tota índole (vacances, absències, malalties, etc.), ha d'haver-hi equips volants. Vincular qualitat de servei o producció amb nivell de plantilla és bàsic.

La definició de funcions resulta també una clau en l'establiment d'un nivell òptim de plantilla. A més funcions generalitzades, menor serà el volum de plantilla necessària. Per tant, hem de gestionar la definició de funcions com una cosa que implica generar o destruir ocupació.

Intervenir en tot el concernent a la incorporació de nova plantilla o ascensos per capacitació hem d'abordar-ho amb molt d'interès. Que la plantilla es construeixi per capacitat i no per amiguisme i endollisme és clau en el bon desenvolupament del clima laboral. La intervenció sindical en el seu qüestionament, posicionament i control és bàsica.

De la prioritat que atorguem al nivell de plantilla, hem de concloure en posicions contra la destrucció d'ocupació que avui és el recurs comú per incrementar beneficis. No es tracta només de reafirmar-nos en la negativa Confederal a acceptar cap ERO en empreses amb beneficis, acord que per cert seria necessari desenvolupar en propers comicis, ja que en la pràctica se'ns ha quedat «pobre». Hem d'aprofundir en la definició d'empresa amb beneficis, atès que vivim molts processos de ERO en empreses amb pèrdues, previs a la seva absorció per una altra en millors condicions. Hem de defensar la necessitat d'intervenció en els ERO, en tots ells, ja que alguna Sentència motivada per iniciatives CGT no ben calculades juga en la nostra contra, a l'hora d'aquesta intervenció en la seva negociació que per molt que l'empresa tingui beneficis, la nostra afiliació, amb tota la raó, ens exigirà.

Hem de donar summa importància a les reestructuracions, no via ERO, tant si són iniciatives empresarials sense acord, com acordades. En tots els Sectors la lletania és que es pot produir o donar servei amb menys plantilla i això és una cosa que unes vegades és trista realitat i unes altres és, si més no, fàcilment interioritzat per una majoria.

Intervenir en aquests processos resulta bàsic, amb independència que els puguem o no subscriure. Claus com la voluntarietat, la reducció de cúpules de l'empresa, la garantia d'espai temporal de pau laboral, la substitució d'ocupació veterana per jove, el no establir càrregues per a les arques públiques si l'empresa té beneficis, etc. Són marques d'identitat que hem de tractar de portar a qualsevol procés de reestructuració.

LA SUBCONTRACTACIÓ

La subcontractació és actualment una de les principals vies de reducció de costos. Hem de veure la possibilitat d'abordar-la en cada empresa. Tenir present que la subcontractació de tasques bàsiques de l'empresa no és un estalvi de costos a curt i mig termini, si no el contrari i sol generar dependències que no només eleven el cost, sinó que generen una elefantitis en l'obra subcontractada per interessos espuris. Hem de qüestionar-la frontalment. D'altra banda, la subcontractació diguem de tasques perifèriques del negoci sol degenerar en una carrera per reduir i reduir el seu cost, a cada concurs empresarial. Hem de criticar frontalment aquesta pràctica d'estalvi immediatista que no només provoca precarietat en les subcontractes, sinó deterioració natural del seu servei. Hem de corresponsabilitzar a la contractista de les condicions de les subcontractes. Hem d'exigir com a condició de bon govern empresarial que si l'obra es manté qui l'exerceixi respecti la plantilla anterior i tots els seus drets i la seva reducció de cost vingui per aportació de millores en tecnologia, organització o reducció dels seus propis costos operatius.

LA NO DISCRIMINACIÓ

Establir línies temporals que diferencien els drets d'una i una altra generació de treballadors és un recurs comú en la Negociació Col·lectiva per reduir costos, o bé drets però no per a la plantilla present, sinó per a la futura. Sindicalment resulta moltíssim més fàcil de vendre perquè els «nous» vindran, d'entrada, agraint que «han arribat» i trigaran en adonar-se de la seva pèrdua de drets pel que fa als precedents. No sol resultar-nos fàcil fer-los patent quina opció sindical va provocar aquesta pèrdua i que «s'allunyin» d'ella. El nostre discurs no ha de quedar-se a mesurar la pèrdua; sinó a evidenciar que generar línies és trencar el col·lectiu laboral. Avui, quan encara hi ha una majoria de veterans, el seu cost és encara defensable, però quan aquesta experiència es fa minoritària, seguint el mateix criteri sindical, és possible, factible i fins a acceptable minorar-los els seus drets pel mateix raonament que la ratlla anteriorment es va fer per als «nous». El car o no car, s'ha de fer d'acord a la productivitat i no a una data d'entrada. CGT ha de situar-se enfront d'aquestes discriminacions, però no confondre amb el manteniment dels drets dels diferents col·lectius de procedència en processos de fusió.

LA FORMA

Podemos definir les nostres característiques en: Participació i Transparència, però sona a màximes utòpiques si no les baixem al terreny de la realitat.

PARTICIPACIÓ

El fonamental és que participem la pròpia afiliació de la CGT en la definició dels objectius de qualsevol negociació. Per a això és bàsic comptar amb una anàlisi de la situació que ens porti a reivindicacions sòlides per possibles i amb un ordre de prioritats establert i assumit àmpliament. Si necessari és reivindicar, tant o més és aclarir què no anem a acceptar si entenem que això no acceptable estarà en la Taula d'una o altra manera.

Després de la definició la nostra idea de PARTICIPACIÓ ens ha d'impulsar a donar-ho a conèixer al conjunt de la plantilla. Donar a conèixer no només el reivindicat, sinó les seves raons i posicions.

Escollir a cada moment si la nostra posició és possible compartir-la amb la resta de Sindicats, és una decisió estratègica determinant. D'entrada, la conjunció sindical ens sembla positiva, però no hem d'obstinar-nos en ella si comporta un preu de pèrdua d'energies, personalitat reivindicativa o provoca diguem «dispersió» sindical. Si la veiem possible, hem de tenir clar què busquem, quins són els nostres punts irrenunciables i quins són punts reivindicatius pels altres Sindicats però no de «mínims». És un error entrar en plataformes unitàries indefinides no només en el reivindicat, sinó en la qualificació dels seus punts. Els qui atenen a la CGT han de conèixer què reivindicuem com a irrenunciable i què és reduïble.

Finalment, la participació que fomentem ha de comportar un seguiment de les negociacions. Seguiment que pot ser unitari o propi si l'anàlisi no és comuna. Unitari sempre és més positiu en la fase de Negociació, deixant espai a la matisació per quan així ho considerem estratègicament.

L'Assemblea com a camp de participació hem de desmitificar-la. En absolut la rebutgem, però no és ni l'única, ni de vegades fins i tot, la millor garantia de participació en el seguiment d'una Negociació, conflicte, etc. Les noves tecnologies les hem de tenir presents en aquests seguiments.

Finalment, la participació que fomentem no ha de ser substitutòria de la veu, decisió i responsabilitat pròpia de la Secció Sindical de CGT. La participació no dona cap bondat a la decisió. Això representa que, respectant a la majoria, aquesta no ha de ser per ser-ho ni la raó, ni la veu de la CGT.

TRANSPARÈNCIA

La primera és la interna. Des de la preparació de les negociacions al seu seguiment, és fonamental el treball intern de comunicació. Aquesta transparència no és sinònim d'identitat comunicativa. Cal ser capaços de diferenciar la que va al grup activista que representen els nostres delegats, que construeix discurs comú, i la que va al conjunt de l'afiliació. Informar amb transparència ha de defugir la saturació, perquè acaba desinformant.

I la transparència envers la nostra afiliació ha de contenir prioritats i matisos diferents a la deguda al conjunt de la plantilla. La nostra afiliació és la nostra veu i d'aquí el seu grau diferenciat de coneixement. Transparència és que si ha d'haver-hi diferents graus d'informació, aquests es regeixen per l'eficàcia de la comunicació i motivació i no per cap grau d'exclusió. Tot a tots no és automàticament millor que tot a tots, però en diferents fases i formats perquè cada col·lectiu d'atenció cap a CGT el pugui interioritzar millor.

La transparència ha de comportar l'anàlisi final del succeït i mai ha de quedar-se en el simplisme de «el millor o el pitjor acord». La transparència ha de comportar pedagogia i clarificació, no simplisme.

TÀCTIQUES, TÈCNiques I ESTRATÈGIES DAVANT LA PLANTILLA

Hem de partir que en l'actual correlació de forces laborals, CGT estem en contínua negociació davant les empreses. Hi ha un sindicalisme que aspira a «eixamplar l'espai de negociació» i no és el nostre. CGT aspirem a aconseguir posicions de negociació. Això representa que no estem esperant al fet que arribi el Conveni, al fet que ens cridin per veure alguna cosa o que l'empresa ho necessiti. Partim del que el context actual situa els nostres interessos laborals en una posició tan en desavantatge que hem de situar-nos reivindicativament d'una manera continuada. És a dir, les Seccions Sindicals de CGT hem de definir un camí en cada empresa, un itinerari reivindicatiu.

Hem de partir d'una anàlisi de la situació laboral i veure els dèficits de les nostres condicions laborals i com intervenir sobre ells. Analitzar l'existència dels fòrums de negociació existents: Comitès de Seguretat i Salut, Comissions de

diversa índole, etc. I el nostre paper possible en ells. Estiguem dins o fora d'ells i condicionat per tal fet i la lectura del moment, el nostre objectiu diari és INTERVENIR, donant valor a les posicions sindicals que hàgim predefinit.

El nostre principal auditori ÉS LA PLANTILLA. Hem de fer créixer posicions sindicals en línia amb la nostra anàlisi, entre la plantilla que és l'objecte del nostre discurs. Aquí és fonamental el valor de la nostra Secció Sindical. La nostra capacitat d'intervenció mitjançant comunicacions puntuals, periòdiques, etc. La nostra credibilitat guanyada i el seguiment despertat entre l'auditori. Això és un repte no d'un dia, sinó el resultat d'una trajectòria. Els resultats electorals són, en alguna mesura, un reflex de l'anterior, però ni l'únic, ni el més important.

El valor de CGT, allò que diu, les seves raons i posicions, es construeix molt més allà del seu percentatge de representativitat. Per a això és bàsic que assumim que des de la nostra grandària real (representativitat i afiliació) ENS DIRIGIM AL 100% DE LA PLANTILLA. És a dir, el nostre discurs ha d'arribar a tots i afectar a tots. No és un discurs pels qui pensen ja com nosaltres. És un discurs elaborat per afectar a tota la plantilla.

El nostre sindicalisme ho hem de definir com «d'anticipació». No podem ser un sindicat «reactiu» davant atacs patronals o davant propostes de negociació que rebutgem, etc. Hem de ser un sindicat «propositiu». Un Sindicat que reforça el valor del treball, de les seves condicions, etc. Passa per tenir el seu propi guió, calendari, etc. Això és bàsic i no s'assumeix en moltes empreses per la CGT, que només actua «a la contra», davant agressions o negociacions negatives.

DAVANT L'EMPRESA

El nostre mateix discurs públic, però en versió adequada i curta, ha d'arribar invariablement a l'empresa de manera fefaent. Carta, comunicació, etc. Una cosa que ha de ser coneguda a més, com a mínim, per la nostra afiliació i en el seu just valor. Sigui el que sigui el nostre pes sindical en qualsevol empresa, les nostres propostes, les nostres iniciatives, les nostres reivindicacions, amb el seu propi calendari, han de tenir via directa davant l'Empresa per quedar reflectides dintre del termini i en la forma escaient fefaent. La seva publicitat serà part de la nostra estratègia. La carta en si que reculli una petició qualsevol a l'Empresa NO HA DE FER-SE EXTENSIVA, és un error, però sí la comunicació d'haver-ho fet i el seu com, quan i per què.

Depèn el nostre objectiu, hem de veure què fer amb la nostra iniciativa. Hem de veure si la nostra opció la posem després en comú amb els altres Sindicats o, al contrari, hem de posar-la prèviament en comú amb els altres i després, en funció del resultat, fer-la solament nostra i enviar-la a l'Empresa o esperar-nos i apostar per la unitària. És bo tenir un interlocutor oficial davant l'empresa. És bo que aquest tingui sempre un company. Les relacions personals són fonamentals. No hem d'acudir mai com a enemics. Som parts diferents, no tenim per què ser antagòniques, sobretot les persones. No anem a guanyar o perdre, anem a transmetre. El nostre objectiu és transmetre adequadament, és a dir, constructivament per al nostre discurs. Més dur el discurs, no és més fort. Més somriure, més amabilitat és la bandera de la nostra profunditat, perquè anem convençuts del que demanem, transmetem, etc.

Si tractem diferents matèries amb l'Empresa, és bo que nomenem persones diferenciades de CGT per a cadascuna. Si és en Comissions, un responsable diferenciat. Si és reunions bilaterals, un de fix i un altre diferenciat a poder ser.

DOCUMENTACIÓ - MESURES DE PRESSIÓ - LA DECISIÓ FINAL

Hem de tenir present que les Negociacions no es realitzen en una Taula. Les Negociacions es condicionen fora d'ella. En les Negociacions previstes (Conveni per exemple) és fonamental que prèviament hàgim condicionat l'ambient. Abans que arrenqui una Taula de Conveni, la CGT ha d'estar afrontant aquesta Negociació. Des de definir

objectius, plataforma, raons, prioritats, etc. Tant internament com cap a la plantilla o bé, si cal, realitzant campanyes en paral·lel. Si volem afrontar la FALTA DE PLANTILLA, probablement abans d'una Negociació podrem engegar una Campanya a aquest efecte bé entre la plantilla (exemple recollint signatures), bé davant la clientela (si volem afectar a la imatge de l'empresa).

IMPORTÀNCIA DE LA DOCUMENTACIÓ

Hauria de ser un treball continuat d'alguna persona de CGT en cada Secció Sindical el bussejar diàriament en els mitjans de comunicació o altres vies (CNMV, Registres, etc.) i encarregar-se de recollir en un arxiu a compartir amb l'actiu CGT tot el que considerem afecta a la vida de la nostra Secció Sindical en l'empresa, en el Sector, en l'àmbit laboral en qüestió. Per exemple, si existeix una pressió sobre la productivitat i un camí de reducció de plantilla, comptar amb un seguiment de dades que ens donin una altra visió indicant, per exemple, que la nostra empresa té un ràtio d'eficiència (productivitat) dels millors, és una cosa que hem de manejar. Conèixer el Sector i collir dades sobre la seva vida empresarial: exemple evolució dels seus dividendes, pot ser una dada rellevant si l'empresa està carregant contra el cost laboral i aquest estigués creixent molt per sota dels dividendes. Etc.

MESURES DE PRESSIÓ

La millor pressió és la que construeix amb arguments posicionis sindicals en cada persona que ens atén en el nostre àmbit sindical. Omplir d'arguments amb dades les nostres reivindicacions més enllà de la seva justícia és bàsic. Per a això és fonamental que cada Secció Sindical de CGT compti amb una manera de comunicació PERMANENT, diferenciant entre la seva pròpia afiliació i entorn proper i el general de la plantilla. Bé mitjançant un butlletí o una publicació periòdica tipus comunicat, etc. Buscar la seva denominació i obrir un espai de seguiment al que CGT trasllada és bàsic per buscar el millor ambient ABANS DE QUALESEVOL NEGOCIACIÓ.

Qualsevol Campanya ens serveix, no només les de confrontació total. El nostre repte és encertar en la mesura de pressió, en la seva oportunitat i en la seva proporcionalitat de cara a ser assumida el més àmpliament possible. Busquem amb aquestes accions aixecar el llistó de la posició sindical col·lectiva. Encara que busquem respostes àmplies i fins i tot majoritàries, pot arribar el cas en què solament plantejar una acció defensiva sigui ja en sí un canvi de tendència. No hi ha en això claus màgiques. És acompassar la resposta amb la capacitat d'obtenir-la. Encertar en la seva oportunitat i dinàmica.

Des de CGT apostem per accions de defensa o pressió que busquin la seva amplificació, és a dir tendents a ser generals, però també podem acompanyar-les de mesures d'avantguarda. Un tancament minoritari pot ser, si està ben planificat, un detonant important en un conflicte, per minoritari que sigui. El que hem de tenir present és que el que fem no ho fem per anar de «lluitadors». L'estar darrera de la pancarta no té molt sentit si no som capaços de traslladar el fet i el seu per què a una majoria del nostre «auditori». Fer per fer, per dir que CGT ha lluitat, és un contrasentit. Tot el que fem és perquè serveixi d'altaveu de la nostra posició, sinó, la cosa no serveix, per més "radical" que ens sembli.

En aquests temps tan febles i incerts, hem de ser creatius en les respostes defensives i de pressió. Quan nosaltres mateixos definim moltes vegades i probablement amb raó, a les nostres plantilles com a «tragones», no podem després proposar o aspirar a mobilitzacions dures i actives. Hem d'acompassar l'anàlisi amb la resposta. El que fa falta és que hi hagi alguna resposta i cap és petita si abans no hi havia res.

No hi ha tampoc cap regla màgica sobre si acompassar Negociació amb pressió. Cada cas és únic. El que sí és imprescindible que tinguem present que la Patronal no ens donarà, haurem de treure-li-ho. Per això, la cosa que si és irrenunciable és que abans d'una Negociació, CGT estigui treballant-la amb posicions, discurs, criteris, etc.

Condicionant sempre el que ocorre en la Taula, no esperant a què passarà en la Taula. I això val per a grans Negociacions o petites.

LA DECISIÓ FINAL

Un principi de la CGT com és que els nostres representants no tenen capacitat decisòria si l'Acord possible es troba fora dels termes prefixats per CGT, hem de donar-li valor. Aquesta característica exclusiva nostra és una cosa que exaspera a totes les Empreses, perquè reclamen efectivitat i interlocució executiva. No obstant això, això no és possible amb CGT. Per això, hem de triar el moment per traslladar en una Negociació els nostres mínims, perquè només arribant a ells o salvant els nostres principis exposats, podrà haver-hi Acord amb CGT. Ara bé, en una Negociació difícil l'Acord possible de la qual quedi una mica «fora» dels nostres mínims, hem de valorar que HEM DE CONSULTAR L'ACORD FINAL abans de subscriure-ho per estar «fora» d'aquests mínims, qualsevol SP de CGT implicat en la Negociació pot demanar posició sense més sobre el text final de l'Acord o pot demanar la seva confirmació. Ambdues coses són ben diferents i els nostres negociadors han de donar-los el seu just valor.

Davant «el millor Acord possible» terme comú en tot el que toca el sindicalisme institucional, caben diferents posicions, no només com ells indiquen, signar o no signar, sinó que cap: Qualificar-ho com a insuficient (per això no ho subscriuim) però no combatre-ho. Qualificar-ho com a negatiu (per això no ho subscriuim) i anunciar que ho combatrem (com puguem, però d'entrada en la seva valoració). Cap posició d'una CGT activa diàriament és «poca cosa». Ara com ara, la nostra valoració és «or en pols» per això no la podem regalar. No és cert que qui no signa no existeix. Hem de sempre intentar subscriure l'Acord possible que estigui dins dels nostres mínims. Fins i tot subscrit un Acord pot ser qualificat per CGT de «primer pas» o «precedent positiu», etc. Ja que els qualificatius habituals dels institucionals fomenten el desenganxament sindical. Tot el que ells signen és sempre «el millor», la qual cosa és ridícul no ja per falta d'objectivitat, o per distància amb les seves pròpies plataformes, sinó que mai estarà bé qualificar de «el millor» el resultat final quan la seva qualitat és qüestionable, ja que sembla que «s'ha derrotat a l'empresari» i això, de ser cert, resulta ridícul precisament el dir-ho públicament.

FINALMENT: Les Negociacions es produeixen per a CGT sigui quina sigui la nostra representativitat i estiguem dins o fora de la pròpia Negociació. Se'ns exclouï o no tinguem dret legal a exigir estar,... En tots els casos, el nostre deure arrenca abans, definint la situació, objectius, etc. I activant les posicions sindicals. Estant dins serà una mica més fàcil i probablement la nostra veu tingui més pes entre la plantilla, però l'actitud és la mateixa i no plegar-nos als ritmes de la «Taula», sinó condicionant-la des de fora amb les nostres posicions primer i passant a les pressions si arriba el moment, sols o buscant-les amb altres sindicats.

** Document elaborat per la CGT de Burgos publicat a la seva revista Hilo Negro*

<http://www.cgtburgos.org/formacion/fichas-de-formacion/1300-2017-12-02-11-21-52.html>

<http://www.cgtburgos.org/formacion/fichas-de-formacion/1301-2017-12-02-11-23-14.html>

<http://www.cgtburgos.org/formacion/fichas-de-formacion/1302-2017-12-02-11-24-15.html>