

FICHA DE FORMACIÓN 157

Hilo Negro

La CGT y la Negociación colectiva

VALORES Y PRINCIPIOS
EN NUESTRO PAPEL reivindicativo una de nuestras características ha de ser la **REDISTRIBUCIÓN**. La escala salarial en una empresa es importante. Definir distintos salarios para distintas responsabilidades es una labor sindical y establecer su proporción también. Hemos de intervenir para que la escala salarial tenga una proporcionalidad justa y que así sea entendida. En la Retribución ha ganado peso lo Variable, lo no regulado más que unilateralmente por la Empresa. Tanto lo regulado como lo unilateral son parte de la Masa Salarial, del coste de producción en sí. Hemos de tratar de acotar y regular lo unilateral, en la medida de lo posible y de paso, ideológicamente. Lo variable por funcionalidad o por incentivo, es «coste» como el salario regulado, lo que hemos de buscar es que **SE ACOTE** el peso de este variable. Toparlo en un % del Salario de Convenio es un modo. Además, es preciso trabajar por la mayor transparencia posible en lo variable. Si es «justo» ha de ser, de entrada, **TRANSPARENTE** porque cualquier retribución sobre productividad individual ha de ser percibida por el conjunto de la plantilla como **ACERTADA**, sino genera una competitividad que recha-

zamos desde CGT. Las reivindicaciones Salariales de CGT deben tender a cuidar la redistribución justa de los beneficios y/o incrementos de productividad, manteniendo una escala salarial ajustada y percibida como justa y responsable para el sostenimiento de la empresa.

EL VALOR DEL TRABAJO
 Hoy día el trabajo es el derecho social básico. Hemos de dar una prioridad sindical a lograr el Nivel de Plantilla óptimo para la empresa. En términos económicos de sostenibilidad, hemos de buscar en nuestras reivindicaciones, el mayor nivel de empleo posible. Esto representa

intervenir en el propio diseño de Empresa. Reivindicar que un puesto no puede ser sólo de una persona, ya que hay que lograr cubrir las vacantes de toda índole (vacaciones, ausencias, enfermedades, etc.), debe haber equipos volantes. Vincular calidad de servicio o producción con nivel de plantilla es básico.



Cartel del Curso Taller de NEGOCIACIÓN COLECTIVA que tendrá lugar el próximo 26 de octubre en los locales de CGT Burgos.

La definición de funciones resulta también una clave en el establecimiento de un nivel óptimo de plantilla. A más funciones generalizadas, menor será el volumen de plantilla necesaria. Por tanto, hemos de gestionar la definición de funciones como algo que implica generar o destruir empleo.

Intervenir en todo lo concerniente a la incorporación de nueva plantilla o ascensos por capacitación hemos de abordarlo con sumo interés. Que la plantilla se construya por capacidad y no por amiguismo y enchufismo es clave en el buen desarrollo del clima laboral. La intervención sindical en su cuestionamiento, posicionamiento y control es básica.

De la prioridad que otorgamos al nivel de plantilla, hemos de concluir en posiciones contra la destrucción de empleo que hoy es el recurso común para incrementar beneficios. No se trata sólo de reafirmarnos en la negativa Confederación a aceptar ERE's en empresas con beneficios, Acuerdo que por cierto sería necesario desarrollar en próximos comicios, ya que en la práctica se nos ha quedado «pobre». Hemos de profundizar en la definición de Empresa con beneficios, dado que vivimos muchos procesos de ERE's en empresas con pérdidas, previos a su absorción por otra en mejores condiciones. Hemos de defender la necesidad de intervención en los EREs, en todos ellos, ya que alguna Sentencia desatada por iniciativas CGT no bien calculadas

juega en nuestra contra, a la hora de esa intervención en su negociación que por mucho que la empresa tenga beneficios, nuestra afiliación, con toda la razón, nos va a exigir.

Hemos de dar suma importancia a las reestructuraciones, no vía ERE, tanto si son iniciativas empresariales sin acuerdo, como acordadas. En todos los Sectores la letanía es que se puede producir o dar servicio con menos plantilla y esto es algo que unas veces es triste realidad y otras es, cuando menos, fácilmente interiorizado por una mayoría. Intervenir en estos procesos resulta básico, con independencia de que los podamos o no suscribir. Claves como la voluntariedad, la reducción de cúpulas de la empresa, la garantía de espacio temporal de paz laboral, la sustitución de empleo veterano por joven, el no establecer cargas para las arcas públicas si la empresa tiene beneficios, etc. Son marcas de identidad que hemos de tratar de llevar a cualquier proceso de reestructuración.

LA SUBCONTRATACIÓN

La subcontratación es actualmente una de las principales vías de reducción de costes. Hemos de ver la posibilidad de abordarla en cada empresa. Tener presente que la subcontratación de tareas básicas de la empresa no es un ahorro de costes a corto y medio plazo, si no lo contrario y suele generar dependencias que no sólo elevan el costo, sino que generan una elefantitis en la obra subcontratada por inte-

reses espurios. Hemos de cuestionarla frontalmente. Por otra parte, la subcontratación digamos de tareas periféricas del negocio suele degenerar en una carrera por reducir y reducir su coste, cada concurso empresarial. Hemos de criticar frontalmente esta práctica de ahorro inmediateista que no sólo provoca precariedad en las subcontratas, sino deterioro natural de su servicio. Hemos de corresponsabilizar a la contratista de las condiciones de las subcontratas. Hemos de exigir como condición de buen gobierno empresarial que si la obra se mantiene quien la ejerza respete la plantilla anterior y todos sus derechos y su reducción de coste venga por aportación de mejoras en tecnología, organización o reducción de sus propios costes operativos.

LA NO DISCRIMINACIÓN

Establecer rayas temporales que diferencian los derechos de una y otra generación de trabajadores es un recurso común en la Negociación Colectiva para reducir costes, bien derechos pero no para la plantilla presente, sino para la futura. Sindicalmente resulta muchísimo más fácil de vender porque los «nuevos» vendrán, de entrada, agradeciendo que «han llegado» y tardarán en percatarse de su pérdida de derechos con respecto a los precedentes. No suele resultarnos fácil hacerles patente qué opción sindical provocó esa pérdida y que se «alejen» de ella. Nuestro discurso no ha de quedarse en medir la pérdida; sino en evidenciar que generar

rayas es romper el colectivo laboral. Hoy, cuando aún hay una mayoría de veteranos, su coste es aún defendible, pero cuando esa veteranía se hace minoritaria, siguiendo el mismo criterio sindical, es posible, factible y hasta aceptable minorarles sus derechos por el mismo razonamiento que la raya anteriormente se hizo para «los nuevos». El caro o no caro, se ha de hacer de acuerdo a la productividad y no a una fecha de entrada. CGT debe situarse frente a estas discriminaciones, pero no confundir con el mantenimiento de los derechos de los distintos colectivos de procedencia en procesos de fusión.

