

FICHA DE FORMACIÓN 158

Hilo Negro



La CGT y la Negociación colectiva (2/3)

LA FORMA

PODEMOS DEFINIR nuestras características en: Participación y Transparencia, pero suena a máximas utópicas si no las bajamos al terreno de la realidad.

PARTICIPACIÓN

Lo fundamental es que participemos la propia afiliación CGT en la definición de los objetivos de cualquier negociación. Para ello es básico contar con un análisis de la situación que nos lleve a reivindicaciones sólidas por posibles y con un orden de prioridades establecido y asumido ampliamente. Si necesario es reivindicar, tanto o más es clarificar qué no vamos a aceptar si entendemos que eso no aceptable va a estar en la Mesa de uno u otro modo.

Tras la definición nuestra idea de PARTICIPACIÓN nos debe impulsar a darlo a conocer al conjunto de la plantilla. Dar a conocer no sólo lo reivindicado, sino sus razones y posiciones.

Escoger en cada momento si nuestra posición es posible compartirla con el resto de Sindicatos, es una decisión estratégica determinante. De entrada, la conjunción sindical nos parece positiva, pero no hemos de empeñarnos en ella si conlleva un precio de pérdida de energías,

personalidad reivindicativa o provoca digamos «desparame» sindical. Si la vemos posible, hemos de tener claro qué buscamos, cuáles son nuestros puntos irrenunciables y cuáles son puntos reivindicativos para los demás Sindicatos pero no de «mí-nimos». Es un error entrar en plataformas unitarias indefinidas no sólo en lo reivindicado, sino en la calificación de sus puntos. Quienes atienden a CGT deben conocer qué reivindicamos como irrenunciable y qué es reducible.

Por último, la participación que fomentamos debe conllevar un seguimiento de las negociaciones. Seguimiento que puede ser unitario o propio si el análisis no es común. Unitario siempre es más positivo en la fase de Negociación, dejando espacio a la matización para cuando así lo consideremos estratégicamente.

La Asamblea como campo de participación hemos de desmitificarla. En absoluto la rechazamos, pero no es ni la única, ni a veces incluso, la mejor garantía de participación en el seguimiento de una Negociación, conflicto, etc. Las nuevas tecnologías las hemos de tener presentes en estos seguimientos.

Por último, la participación que fomentamos no debe ser sustitutoria

de la voz, decisión y responsabilidad propia de la Sección Sindical CGT. La participación no da ninguna bondad a la decisión. Esto representa que, respetando a la mayoría, ésta no debe ser por serlo ni la razón, ni la voz de la CGT.

TRANSPARENCIA

La primera es la interna. Desde la preparación de las negociaciones a su seguimiento, es fundamental el trabajo interno de comunicación. Ésta transparencia no es sinónimo de identidad comunicativa. Hay que ser capaces de diferenciar la que va al grupo activista que representan nuestros delegados, que

construye discurso común y la que va al conjunto de la afiliación. Informar con transparencia debe rehuir la saturación, porque acaba desinformando.

Y la transparencia para con nuestra afiliación debe contener prioridades y matices distintos a la debida al conjunto de la plantilla. Nuestra afiliación es nuestra voz y de ahí su grado diferenciado de conocimiento. Transparencia es que si ha de haber distintos grados de información, éstos se rigen por la eficacia de la comunicación y motivación y no por ningún grado de exclusión. Todo a todos no es automáticamente mejor



que todo a todos, pero en distintas fases y formatos para que cada colectivo de atención hacia CGT lo pueda interiorizar mejor.

La transparencia debe conllevar el análisis final de lo sucedido y jamás ha de quedarse en el simplismo de «el mejor o el peor acuerdo». La transparencia ha de conllevar pedagogía y clarificación, no simplismo.

TÁCTICAS, TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS ANTE PLANTILLA

Hemos de partir de que en la actual correlación de fuerzas laborales, CGT estamos en continua negociación ante las empresas. Hay un sindicalismo que aspira a «ensanchar el espacio de negociación» y no es el nuestro. CGT aspiramos a lograr posiciones de negociación. Esto representa que no estamos esperando a que llegue el Convenio, a que nos llamen para ver algo o que la empresa necesite. Partimos del que el contexto actual sitúa nuestros intereses laborales en una posición tan en desventaja que hemos de situarnos reivindicativamente de un modo continuado. Es decir, las Secciones Sindicales CGT hemos de definir un camino en cada empresa, un itinerario reivindicativo.

Hemos de partir de un análisis de la situación laboral y ver los déficits de nuestras condiciones laborales y cómo intervenir sobre ellos. Analizar la existencia de los foros de negociación existentes: Ctés de Seguridad y Salud, Comisiones de diversa in-

dole, etc. Y nuestro papel posible en ellos. Estemos dentro o fuera de ellos y condicionado por tal hecho y la lectura del momento, nuestro objetivo diario es INTERVENIR, dando valor a las posiciones sindicales que haya-mos predefinido.

Nuestro principal auditorio ES LA PLANTILLA. Hemos de hacer crecer posiciones sindicales en línea con nuestro análisis, entre la plantilla que es el objeto de nuestro discurso. Aquí es fundamental el valor de nuestra Sección Sindical. Nuestra capacidad de intervención mediante comunicaciones puntuales, periódicas, etc. Nuestra credibilidad ganada y el seguimiento despertado entre el auditorio. Esto es un reto no de un día, sino el resultado de una trayectoria. Los resultados electorales son, en alguna medida, un reflejo de lo anterior, pero ni el único, ni el más importante.

El valor de CGT, lo que dice, sus razones y posiciones, se construye mucho más allá de su porcentaje de representatividad. Para ello es básico que asumamos que desde nuestro tamaño real (representatividad y afiliación) NOS DIRIGIMOS AL 100% DE LA PLANTILLA. Es decir, nuestro discurso ha de llegar a todos y afectar a todos. No es un discurso para quienes piensan ya como nosotros o son de «izquierdas» o de «mar-te». Es un discurso elaborado para afectar a toda la plantilla.

Nuestro sindicalismo lo hemos de definir como

«de anticipación». No podemos ser un sindicato «reactivo» ante ataques patronales o ante propuestas de negociación que rechazamos, etc. Hemos de ser un sindicato «propositivo». Un Sindicato que refuerza el valor del trabajo, de sus condiciones, etc. Pasa por tener su propio guión, calendario, etc. Esto es básico y no se asume en muchas empresas por CGT que sólo actúa «a la contra», ante agresiones o negociaciones negativas.

ANTE LA EMPRESA

Nuestro mismo discurso público, pero en versión adecuada y corta, ha de llegar invariablemente a la empresa de modo fehaciente. Carta, comunicación, etc. Algo que debe ser conocido además, como mínimo, por nuestra afiliación y en su justo valor. Sea cual sea nuestro peso sindical en cualquier empresa, nuestras propuestas, nuestras iniciativas, nuestras reivindicaciones, con su propio calendario deben tener vía directa ante la Empresa para quedar reflejadas en tiempo y forma fehaciente. Su publicidad será parte de nuestra estrategia. La carta en sí que recoja una petición cualquiera a la Empresa NO HA DE HACERSE EXTENSIVA, es un error, pero sí la comunicación de haberlo hecho y su cómo, cuándo y por qué.

Depende nuestro objetivo, hemos de ver qué hacer con nuestra iniciativa. Hemos de ver si nuestra opción la ponemos luego en común con los demás Sindicatos o por el con-

trario, hemos de ponerla previamente en común con los otros y después, en función del resultado, hacerla solamente nuestra y enviarla a la Empresa o esperarnos y apostar por la unitaria.

Es bueno tener un interlocutor oficial ante la empresa. Es bueno que éste tenga siempre un compañero. Las relaciones personales son fundamentales. No hemos de acudir jamás como enemigos. Somos partes distintas, no tenemos por qué ser antagónicas, sobre todo las personas. No vamos a ganar o perder, vamos a transmitir. Nuestro objetivo es transmitir adecuadamente, es decir, constructivamente para nuestro discurso. Más duro el discurso, no es más fuerte. Más sonrisa, más amabilidad es la bandera de nuestra profundidad, porque vamos convencidos de lo que pedimos, transmitimos, etc.

Si tratamos distintas materias con la Empresa, es bueno que nombremos personas diferenciadas de CGT para cada una. Si es en Comisiones, un responsable diferenciado. Si es reuniones bilaterales, uno fijo y otro diferenciado a poder ser.

