

FICHA DE FORMACIÓN **159**

Hilo Negro



La CGT y la Negociación colectiva (3/3)

Documentación - Medidas de presión – La decisión final

HEMOS DE TENER presente que las Negociaciones no se realizan en una Mesa. Las Negociaciones se condicionan fuera de ella. En las Negociaciones previstas (Convenio por ejemplo) es fundamental que previamente hayamos condicionado el ambiente. **Antes que arranque una Mesa de Convenio, la CGT debe estar afrontando esa Negociación.** Desde definir objetivos, plataforma, razones, prioridades, etc. Tanto internamente como hacia la plantilla o bien, si es preciso, realizando campañas en paralelo. Si queremos afrontar la FALTA DE PLANTILLA, probablemente antes de una Negociación podremos poner en marcha una Campaña al efecto bien entre la plantilla (ejemplo recogiendo firmas), bien ante la clientela (si queremos afectar a la imagen de la empresa).

IMPORTANCIA DE LA DOCUMENTACIÓN.

Debiera ser un trabajo continuado de alguna persona CGT en cada Sección Sindical el bucear diariamente en los medios de comunicación u otras vías (CNMV, Registros, etc.) y encargarse de recoger en un archivo a compartir con el activo CGT todo lo que consideremos afecta a

la vida de nuestra Sección Sindical en la empresa, en el Sector, en el ámbito laboral en cuestión. Por ejemplo, si existe una presión sobre la productividad y un camino de reducción de plantilla, contar con un seguimiento de datos que nos den otra visión indicando, por ejemplo, que nuestra empresa tiene un ratio de eficiencia (productividad) de los mejores, es algo que debemos manejar. Conocer el Sector y cosechar datos sobre su vida empresarial: ejemplo evolución de sus dividendos, puede ser un dato relevante si la empresa está cargando contra el coste laboral y éste estuviera

creciendo muy por debajo de los dividendos. Etc.

MEDIDAS DE PRESIÓN

La mejor presión es la que construye con argumentos posiciones sindicales en cada persona que nos atiende en nuestro ámbito sindical. Llenar de argumentos con datos nuestras reivindicaciones más allá de su justicia es básico. Para ello es fundamental que cada Sección Sindical CGT cuente con un modo de comunicación PERMANENTE, diferenciado entre su propia afiliación y entorno cercano y el general de la plantilla. Bien mediante un boletín o una publicación periódica

tipo comunicado, etc. Buscar su denominación y abrir un espacio de seguimiento a lo que CGT trasladada es básico para buscar el mejor ambiente ANTES DE CUALQUIER NEGOCIACIÓN.

Cualquier Campaña nos sirve, no sólo las de confrontación total. Nuestro reto es acertar en la medida de presión, en su oportunidad y en su proporcionalidad de cara a ser asumida lo más ampliamente posible. Buscamos con estas acciones levantar el listón de la posición sindical colectiva. Aunque busquemos respuestas amplias e incluso mayori-



JR.MORA

tarias, puede llegar el caso en que solo plantear una acción defensiva sea ya en sí un cambio de tendencia. No hay en esto claves mágicas. **Es acompañar la respuesta con la capacidad de obtenerla. Acertar en su oportunidad y dinámica.** Desde CGT apostamos por acciones de defensa o presión que busquen su amplificación, es decir tendentes a ser generales, pero también podemos acompañarlas de medidas de vanguardia. Un encierro minoritario puede ser, si está bien planificado, un detonante importante en un conflicto, por minoritario que sea. Lo que hemos de tener presente es que lo que hacemos no lo hacemos para ir de «luchadores». El estar tras la pancarta no tiene mucho sentido si no somos capaces de trasladar lo hecho y su por qué a una mayoría de nuestro «auditorio». **Hacer por hacer, por decir que CGT ha luchado, es un sinsentido. Todo lo que hagamos es para que sirva de altavoz nuestra posición, sino, la cosa no sirve, por más “radical” que nos parezca.**

En estos tiempos tan débiles y timoratos, hemos de ser creativos en las respuestas defensivas y de presión. Cuando nosotros mismos definimos muchas veces y probablemente con razón, a nuestras plantillas como «tragonas», no podemos luego proponer o aspirar siquiera a movilizaciones duras y activas. Hemos de acompañar el análisis con la respuesta. Lo que hace

falta es que haya alguna respuesta y **ninguna es pequeña si antes no había nada.**

No hay tampoco ninguna regla mágica sobre si acompañar Negociación con presión. Cada caso es único. **Lo que sí es imprescindible que tengamos presente que la Patronal no va a entregar nada, deberemos sacárselo.** Por ello, lo que si es irrenunciable es que antes de una Negociación, CGT esté trabajándola con posiciones, discurso, criterios, etc. **Condicionando siempre lo que ocurre en la Mesa, no esperando a qué ocurrirá en la Mesa. Y esto vale para grandes Negociaciones o pequeñas.**

LA DECISION FINAL

Un principio CGT como es que nuestros representantes no tienen capacidad decisoria si el Acuerdo posible se encuentra fuera de los términos prefijados por CGT, debemos darle valor. Esta característica exclusiva nuestra es algo que exaspera a todas las Empresas, porque reclaman efectividad e interlocución ejecutiva. Sin embargo, eso no es posible con CGT. Por ello, **hemos de elegir el momento para trasladar en una Negociación nuestros mínimos, porque sólo llegando a ellos o salvando nuestros principios expuestos, podrá haber Acuerdo con CGT.** Ahora bien, en una Negociación difícil cuyo Acuerdo posible quede un poco «fuera» de nuestros mínimos, hemos de valorar que **TENIENDO QUE**

CONSULTAR EL ACUERDO FINAL antes de suscribirlo por estar «fuera» de esos mínimos, **cualquier SP de CGT implicado en la Negociación puede pedir posición sin más sobre el texto final del Acuerdo o puede pedir su refrendo.** Ambas cosas son bien distintas y nuestros negociadores han de darles su justo valor.

Ante «el mejor Acuerdo posible» término común en todo lo que toca el sindicalismo institucional, caben distintas posiciones, no sólo como ellos indican, firmar o no firmar, sino que cabe: **Calificarlo como insuficiente** (por eso no lo suscribimos) pero no combatirlo. **Calificarlo como negativo** (por eso no lo suscribimos) y anunciar que lo combatiremos (como podamos, pero de entrada en su valoración). Ninguna posición de una CGT activa diariamente es «poca cosa». Hoy por hoy, nuestra valoración es «oro molido» por eso no la podemos regalar. No es cierto que quien no firma no existe. Debemos siempre intentar suscribir el Acuerdo posible que esté dentro de nuestros mínimos. Incluso suscrito un Acuerdo puede ser calificado por CGT de «primer paso» o «precedente positivo», etc. Ya que los **calificativos habituales de los institucionales fomentan el desapego sindical.** Todo lo que ellos firman es siempre «lo mejor», lo cual es ridículo no ya por falta de objetividad, o por distancia con sus propias plataformas, sino que

nunca será bueno calificar de «lo mejor» el resultado final cuando su calidad es cuestionable, ya que parece que «se ha derrotado al empresario» y eso, de ser cierto, resulta ridículo precisamente el decirlo públicamente.

POR ÚLTIMO: Las Negociaciones se producen para CGT sea cual sea nuestra representatividad y estemos dentro o fuera de la propia Negociación. Se nos excluya o no tengamos derecho legal a exigir estar,... En todos los casos, nuestro deber arranca antes, definiendo la situación, objetivos, etc. Y activando las posiciones sindicales. Estando dentro será algo más fácil y probablemente nuestra voz tenga más peso entre la plantilla, pero la actitud es la misma y no plegarnos a los ritmos de la «Mesa», sino condicionándola desde fuera con nuestras posiciones primero y pasando a las presiones si llega el momento, solos o buscándolas con otros sindicatos.

