

# GUÍA DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018

---



**Confederación Intersindical Galega**

[www.cig.gal](http://www.cig.gal)



# GUÍA DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## Contido

---

Introdución .....	3
1 Organizarse para afrontar a negociación colectiva.....	3
2 Os organismos de dirección.....	4
3 Os pasos previos. A preparación do anteproxecto.....	5
4 Peneirar o texto dos artigos do convenio .....	6
5 Obxectivos laborais e sindicais.....	7
6 A importancia do ámbito de negociación.....	7
7 Nunca esquecer a divulgación e participación .....	8
8 As moitas maneiras de mobilización.....	9
9 Tácticas e seguimento da negociación colectiva.....	10
10 O recurso á folga .....	12
11 Como e cando asinar un convenio?.....	12
12 A aplicación do convenio .....	13
13 Avance da conciencia social e a organización.....	14
14 A negociación colectiva: escola de formación sindical .....	15



# Introdución

A negociación colectiva representa un instrumento valioso para a conquista dunhas mellores condicións laborais para a clase traballadora. É un mecanismo central na acción sindical, no que se evidencia con nitidez a contradición antagónica capital/traballo que define a actual sociedade, dividida en clases con intereses contrapostos.

Na defensa dos dereitos da nosa clase, a traballadora, que ademais representa a maioría da nosa sociedade e crea mediante o traballo a riqueza malia non dispoñer dela, o noso labor no eido da negociación colectiva pode, e debe, supor a paulatina mellora das condicións de vida e traballo das e dos traballadores.

A correlación de forzas coa que operemos nos procesos de negociación colectiva determinará en boa medida os resultados. Isto é: a capacidade do conxunto de operarias/os dunha empresa e/ou sector para forzar a patronal a aceptar as nosas demandas, o marco político xeral (dependendo

do espazo relativo que ocupen as alternativas políticas que defenden os intereses da maioría social) ou o peso específico da nosa central sindical fronte ao sindicalismo pactista e acomodaticio de ámbito estatal.

## O conflito como inevitábel na negociación colectiva

A negociación colectiva é un proceso que vai alén da aprobación de convenios, xa que o puntual seguimento por parte da acción sindical da súa aplicación é fundamental para evitar que o acadado formalmente fique en papel mollado.

A nosa actuación na negociación colectiva enmárcase dentro do conxunto da nosa acción sindical, e é indivisíbel desta. Xa que logo, debe ser coherente e nela débese operar conforme aos principios da nosa central sindical, procurando acadar a súa máxima aplicación no concreto.

## 1 Organizarse para enfrontar a negociación colectiva

É fundamental un bo funcionamento organizativo para enfrontar a negociación colectiva cunha certa seguridade. Cando o traballo é individual ou sen planificación, os resultados sempre serán imprevisíbeis. Isto é imperdoábel xa que de nós dependen as condicións laborais de moitos compañeiros e compañeiras.

Aínda é máis grave, cando o funcionamento dos organismos é rutineiro, as posturas das/os dirixentes conservadoras ou acomodaticias, ou cando non se realizan análises e planificación, xa que nos atopamos na práctica con estruturas baleiras que non cumpren a finalidade para as que naceron.

É necesario rachar coas inercias dos organismos de dirección, como xa se sinalou anteriormente, sobre todo aqueles que ocupan un ámbito de maior proximidade á afiliación. Así, as reunións deben ser preparadas con tempo (non só por quen as convoca), estas deben ser áxiles (sen que isto vaia en detrimento da necesaria profundidade

na análise) e ter resultados concretos, en forma de acordos ou resolucións sobre que facer.

Dedicarlle esforzo especial a que funcionen axeitadamente as estruturas da central a todos os niveis non é perder tempo, senón todo o contrario; consolida avances para o presente e futuro do sindicato e do movemento obreiro.

Ademais, o bo funcionamento dos organismos, a comezar polas seccións sindicais, reforza a democracia sindical, xa que afonda na participación e outorga protagonismo ao conxunto de traballadoras e traballadores afectados por unha decisión. Dálles un papel relevante, aínda que tamén responsabilidade nos acordos que se tomen, no seu cumprimento, nos erros e nos acertos das decisións.

Un funcionamento acaído a nivel organizativo virá dado de:

- Colectivizar as análises e a toma de decisións (a través dos organismos da central).

- Funcionamento fluído dos organismos de dirección, con reunións periódicas e que conclúan con acordos e resolucións concretas e avaliábeis.
- Fomentar a activa participación, tanto das/os delegadas/os e integrantes dos Comités, como do conxunto da afiliación (assembleas...).
- Avaliación colectiva e continuada da nosa acción (para corrixir erros, mellorar actuacións...).

### **Competencias das federacións**

A negociación colectiva é, na nosa central, unha tarefa fundamental das estruturas sectoriais. As federacións deben, necesariamente, fixar as tácticas e estratexias na negociación de cada ano. En que convenios realizar un esforzo especial, etc.

Ademais do debate nos organismos de dirección, resulta necesario a realización de encontros (nacionais, comarcais...) nos que os cadros que participan da negociación (a todos os niveis e de todo o país) poidan intercambiar experiencias e reforzar criterios, así como documentos de análise e nos que se fixen obxectivos laborais, organizativos ou estratéxico-sindicais.

Na nosa central os organismos confederais fixan as liñas xerais e as reivindicacións básicas cada ano coa finalidade de homoxeneizar a postura da central sindical na negociación colectiva. Resultado do debate nos máximos organismos da central elabórase anualmente un documento marco coas reivindicacións laborais e obxectivos políticos sindicais, que cada federación despois debe concretar para o seu ámbito sectorial.

Non hai unha práctica homoxénea en todas as federacións na negociación colectiva, e as diferenzas entre convenios son notábeis. As mellores experiencias, calquera sexa a federación e a comarca, deben servir como un modelo de referencia. Ignoralo, na práctica, é perder elementos de referencia achegados e enriquecedores. Para iso é necesario realizarmos nos organismos de dirección (desde a sección sindical até as estruturas confederais nacionais) unha avaliación continuada da nosa acción. De forma especial, debemos analizar as nosas actuacións rematados os conflitos e as negociacións, a fin de mellorar e, de ser o caso, corrixir as eivas que durante os mesmos poidamos ter.

## **2 Os organismos de dirección**

### **As direccións ou executivas comarcais**

Para dar unha resposta acaída durante a negociación colectiva os organismos de dirección da central sindical deben funcionar correctamente. No caso concreto das federacións que teñen competencia sobre este tema, referímonos: ás direccións comarcais e locais ou, no seu defecto, ás executivas a estes mesmos niveis.

Segundo o ámbito, as direccións nacionais, comarcais, locais ou as seccións sindicais de empresa deben aprobar os anteproxectos de convenio, elixir a nosa representación na negociación, definir a táctica negociadora, planificar a realización de assembleas cos cadros de persoal afectados...

Hoxe a maioría dos convenios colectivos en Galicia teñen ámbito provincial, atinxen en moitos casos a máis dunha comarca, polo que cómpre coordinarmos durante toda a negociación ás estruturas afectadas. Unha coordinación que debe ser constante,

fluída, durante todo o proceso, dende a elaboración do anteproxecto até o remate da negociación.

Os resultados da negociación colectiva dependen en boa medida de que os organismos da central sindical funcionen axeitadamente, aínda que tamén da súa representación no sector. Cando existe unha forte presenza do sindicalismo combativo e non pactista que exerce a CIG, a patronal mídese, existe unha maior capacidade de presión e os resultados acaban por ser a medio prazo máis favorábeis para a clase traballadora.

### **As seccións sindicais**

A mellor garantía de participación das traballadoras e traballadores no proceso de negociación colectiva é que a sección sindical do centro de traballo estea constituída e teña un funcionamento regular e axeitado. Esta é a estrutura básica e polo tanto aquela na que é máis doado implicar a afiliación dun xeito activo.

O funcionamento da sección sindical é ademais un elemento de forza e mobilizador da central sindical na empresa e unha cobertura importante da/o delegado diante de calquera actitude belixerante ou coactiva da patronal.

É necesario que desde as seccións sindicais se procure unha comunicación eficiente, non só para a propia afiliación, senón para o conxunto das e dos traballadores. A totalidade do cadro de persoal ten que coñecer as posicións e obxectivos da CIG no proceso negociador. Para iso teranse que desenvolver as actuacións necesarias e máis acaídas para cada contexto, desde a edición de voandeiras ou circulares até boletíns periódicos ou asembleas.

Durante todo o proceso da negociación colectiva, desde o esbozado do anteproxecto até a decisión de aprobar (ou non) o articulado do convenio, a sección sindical debe ter un funcionamento regular e dinámico, prestando especial atención á realización de asembleas coa nosa afiliación (á marxe de que se desenvolvan outras para o conxunto das e dos traballadores, nas que debemos participar activamente). As asembleas

de afiliadas/os ou de traballadores/as afectados/as non deben ter só un carácter informativo; temos que promover activamente que nelas se produza debate e que haxa a maior participación posíbel como xeito de implicar a toda a nosa afiliación na negociación, o que redundará nunha maior fortaleza para a nosa central sindical.

Neste sentido, a representación da CIG nas mesas de negociación nos convenios colectivos de sector, especialmente nos de ámbito provincial e galego, debe estar maioritariamente composta por delegados/as sindicais e non por liberados/as sindicais.

### **Constituír e/ou dinamizar os organismos**

Cando nunha comarca os organismos sectoriais non están constituídos ou non funcionan con regularidade, sen dúbida, a negociación colectiva supón unha oportunidade para constituílos e/ou darlles un funcionamento regular.

Na negociación colectiva hai motivos básicos para axuntar a afiliación, para analizar, debater e acordar temas.

## **3 Os pasos previos. A preparación do anteproxecto**

### **Os pasos previos**

Os pasos previos á negociación non son menos importantes que o proceso de negociación propiamente dito coa patronal ou o seguimento posterior da aplicación do convenio colectivo.

Cando menos débense analizar ou fixar os seguintes temas e obxectivos:

- Preparar un bo anteproxecto.
- Fixar cales son as reivindicacións fundamentais e secundarias.
- Concretar os obxectivos máximos e mínimos nas distintas materias e a nivel xeral.
- Avaliar as metas en implantación (novos cadros sindicais e afiliación), e a divulgación do ideario da central, que se procuran.
- Analizar o marco económico e político no que se da a negociación, xa que condicionan os obxectivos.

- Avaliar as posíbeis alianzas con outras centrais sindicais e as limitacións que poidan ter.
- Concretar a divulgación e como involucrar ao máximo de traballadores/as no proceso.
- En función dos escenarios posíbeis, para a negociación, avaliar o nivel de mobilización necesario das/os traballadoras/es afectadas/os polo convenio en cada caso, e o apoio necesario da Confederación.
- Decidir as/os representantes da central no convenio e as/os compañeiras/os que van apoiar.
- Realizar o traballo de identificación da patronal en caso de que estea disolta.
- Mobilizarse para obrigar a patronal a negociar no caso de negativa a sentar nas mesas de negociación.
- Avaliar e prever se ten que haber servizos mínimos, ante un uso abusivo destes que puidese coutar o dereito á folga. Os servizos mínimos só poden ser para os servizos necesarios.

## Preparación do anteproxecto

A preparación do anteproxecto dun convenio colectivo esixe, previamente, unha análise do texto anterior, no caso de que se trate da renovación dun convenio en vigor, e comparalo con outros convenios do sector. Así mesmo, ten que se analizar colectivamente o marco no que se vai desenvolver o proceso negociador (situación da empresa, correlación de forzas a nivel sindical, lexislación e situación política xeral, contexto socioeconómico...) para determinar coa maior precisión o espazo de posibilidades no que nos imos mover.

Cando se trata de negociar un convenio para un sector ou empresa que carecía del, convén, previamente, analizar outros convenios do sector, para podermos esbozar un marco aproximado de negociación.

En ambos os casos antes de redactar o anteproxecto débense fixar os obxectivos laborais e sindicais para a negociación do convenio. Sería un contrasentido redactar primeiro o anteproxecto e despois fixar as metas.

No anteproxecto hai aspectos que teñen un peso importante na negociación do convenio, mentres outras reivindicacións fican ás veces nun segundo lugar. Dende a CIG entendemos que non se deben esquecer condicións que coidamos especialmente: a loita contra as desigualdades de xénero e a precariedade, a prevención en materia de saúde laboral e a defensa da nosa identidade nacional (comezando polo tema lingüístico).

Temos, pois, que xerarquizar os nosos obxectivos, diferenciando de entrada as reivindicacións fundamentais e irrenunciábeis daquelas que poden considerarse secundarias, para fixarmos unha caste de liñas vermellas –coas esixencias mínimas- nas que en ningún caso estaríamos dispostos a transixir. Este proceso debemos procurar que sexa o máis participativo posíbel.

En todo caso, a elaboración do anteproxecto debe ter en conta as liñas mestras fixadas anualmente no Documento Confederal de Negociación Colectiva, así como os principios da nosa central sindical, procurando a máxima coherencia.

## 4 Peneirar o texto dos artigos do convenio

Unha correcta redacción dos artigos do convenio colectivo é fundamental. Non son poucos os casos nos que o que semella un éxito inicial despois, cando non cumpre o convenio a patronal e hai que acudir á vía xudicial, os resultados son menores dos esperados ou totalmente negativos.

Teñamos en conta que a Constitución (artigo 37.1) reconece o:

- Dereito á negociación colectiva.
- Forza vinculante dos convenios.

O convenio colectivo é creador de dereitos e obrigas propios da relación laboral e ten o recoñecemento de auténtica norma xurídica no seu ámbito de aplicación. É, polo tanto:

- Fonte de dereito.
- Normas directas e específicas que regulan as relacións xurídicas existentes entre as partes.

### **Confirman o seu carácter normativo:**

- Publicación no Boletín Oficial.
- Aplicación e interpretación polos Tribunais de Xustiza.

### **Interpretación do convenio colectivo:**

- Pacto de natureza dual, contractual e normativa, sometido ás regras básicas establecidas no Código Civil para a interpretación dos contratos e das leis.

Ficamos pois ante un texto, o convenio, ao que se lle pode atribuír unha natureza de carácter xurídico, polo que a linguaxe e o xeito de redacción do articulado non son elementos accesorios, senón que determinarán en boa medida a interpretación posterior que se faga do convenio.



## 5 Obxectivos laborais e sindicais

### As reivindicacións laborais

Os obxectivos laborais e sociais están, determinados polo contexto sociopolítico no que se atopa a clase traballadora en cada momento histórico.

Estes obxectivos son reivindicacións inmediatas e propias da clase obreira, as cales están reflectidas anualmente no Documento Confederal de Negociación Colectiva e que son o alicerce da nosa acción sindical.

Agora ben, as reivindicacións prioritarias (mínimas) da clase obreira non son as mesmas en todas as etapas, cando menos na importancia que teñen para mobilizar, sexa no marco da empresa, o sector ou no ámbito nacional galego.

Podemos dicir que os obxectivos laborais son todos aqueles que atinxen ao traballador/a dentro do centro de traballo. Mais a separación cos sindicais e políticos ás veces non está clara, porque existe un nexo, por exemplo, cando o tema salarial se converte nunha decisión de goberno.

## 6 A importancia do ámbito de negociación

### Por un Marco Galego de Relacións Laborais

O ámbito de negociación dos convenios non é algo secundario. Se o número de empregadas/os é reducido ou as empresas moi pequenas, a capacidade de presión das/os traballadoras/es mingua. Naqueles convenios nos que o movemento obreiro ten forza, a patronal sempre procura esnaquizar a unidade, restando empresas mediante convenios dese ámbito.

Mais tamén se o ámbito é moi extenso as/os obreiras/os afectados polo convenio perden todo protagonismo, e a convocatoria de medidas de presión non teñen ningunha efectividade, agás nos grandes centros urbanos ou alí onde se negocia o convenio. A negociación é algo afastado, de cúpulas sindicais, afastado da clase obreira. Os convenios de ámbito estatal que promove o sindicalismo pactista son un claro exemplo disto.

Cando se trata de decidir cal é o ámbito de actuación máis axeitado para a clase obreira nun convenio, a experiencia amosa que tanto é negativo aquel moi cativo como o que é moi amplo. En Galiza os centros de traballo que teñan máis de mil empregados/as son escasos; a maioría contan con cadros de persoal reducidos. Fortalecer a negociación colectiva sectorial é polo tanto unha necesidade.

Por outra banda, os convenios de empresa aumentaron as desigualdades dentro do mesmo sector e entre as provincias da costa e as do interior e afondaron no recuar económico e social desas áreas do noso país.

É por iso polo que desde o nacemento do sindicalismo nacionalista defendemos a necesidade dun Marco Galego de Relacións Laborais (MGRL), que permita en determinadas materias a negociación a nivel sectorial e de empresa, a través dunha negociación articulada, desde o convencemento de que é no noso ámbito, Galiza, onde a clase traballadora galega temos unha maior fortaleza e potencialidade favorábel na conquista de mellores condicións sociolaborais para o noso pobo.

E prioritario para nós a creación dunha estrutura de negociación colectiva no ámbito galego que outorgue prioridades aplicativas aos convenios e acordos estatutarios de ámbito provincial e autonómico, fronte a outros convenios e acordos sectoriais de ámbito estatal ou de empresa.

### Un obxectivo estratéxico

O éxito das folgas xerais que se fixeron até o de agora na Galiza amosa a potencialidade que temos a este nivel, e sinala canto se tería avanzado por parte da clase obreira nas condicións laborais de ter podido proxectar no ámbito da negociación

colectiva esa fortaleza unificándoa, cando menos nos aspectos fundamentais, nun único convenio a nivel galego. Este é o marco máis axeitado tamén por ser nel onde o sindicalismo nacionalista ten unha maior capacidade de convocatoria, control e incidencia sobre o que se acorda.

O Marco Galego de Relacións Laborais é pois un obxectivo sindical de carácter estratéxico no que debemos avanzar desde a nosa acción presente:

- Agrupando convenios sectoriais.

- Unificando convenios de sector das provincias galegas.
- Forzando a articulación dos convenios estatais con materias de negociación no ámbito galego, como un paso nesta dirección.
- Aproximando, cando non equiparando, as condicións laborais dos distintos convenios (sempre en maior beneficio das/os traballadoras/es).
- Divulgando as potencialidades e vantaxes da negociación neste ámbito.

## 7 Nunca esquecer a divulgación e participación

### A importancia da divulgación

A divulgación de todos e cada un dos pasos de negociación do convenio colectivo é fundamental.

Non se trata só de espallar unha voandeira ou panfleto, ou realizar roldas de prensa en contadas ocasións. As/os traballadoras/es (princiando pola nosa afiliación pero non só elas/es) teñen a necesidade (e o dereito) a coñecer cales son os pasos que dan os seus representantes no día a día.

Interesa que, para alén da información que se poida dar conxuntamente polas centrais sindicais (cando hai un anteproxecto e unha estratexia común), nós como CIG acheguemos ás/aos traballadoras/es afectados as nosas posicións como sindicato, sinalando as coincidencias e tamén as diverxencias coas posturas unitarias –de habelas-. Deste xeito, hai en todo momento a identificación entre o concreto e o xeral, unha actitude crítica e atenta ao que pasa na negociación, e podemos compatibilizar a unidade de acción coa diferenciación do noso perfil propio.

Debemos ter en conta que a patronal nos últimos anos ten acrecentado a súa comunicación directa coas/cos traballadoras/es, a través de circulares, reunións periódicas, boletíns... Isto evidencia que as loitas laborais son tamén loitas de carácter ideolóxico, e que para conseguirmos que a correlación de forzas nos sexa favorábel é preciso incidirmos na conciencia das e dos traballadores.

Debemos fuxir das tentacións acomodaticias e das presuncións erradas. O noso discurso só existe se o facemos visíbel e audíbel, se o expresamos e trasladamos a través de todos os medios ao noso dispor ás/aos nosas/os compañeiras/os.

Iso si, en ningún caso a divulgación masiva pode suplantar a realización de asembleas informativas, de debate e para decidir estratexias ou aprobar ou non asinar o convenio colectivo.

### Participación é democracia

Sen participación non hai protagonismo da clase obreira, e polo tanto non hai democracia.

Para que haxa participación cómpre divulgar socialmente, nomeadamente nos centros de traballo, todos os pasos que se dan na negociación colectiva (e en calquera outro tema, reivindicación ou loita), reunir os organismos de dirección en todos os niveis afectados polo problema ou conflito, e realizar asembleas acotío e que non sexan exclusivamente informativas, pulando polas maiores cotas de debate (ordenado, construtivo e resolutivo).

Para que as/os traballadoras/es participen deben poder opinar e decidir, comprobar que non son simples espectadoras/es.

Nas asembleas cómpre, cando se poida, repartir documentos nos que se informe dos problemas que se van debater e dos obxectivos que propoñen. Deste xeito as/os traballadoras/es que participan na xuntanza pode formar unha opinión máis meditada e contar con máis argumentos can-

do posteriormente na empresa ou no seu ámbito persoal teñan que debater ou defender criterios.

É positivo tamén que de todas as xuntanzas se tiren conclusións e acordos concretos, fuxindo da divagación inútil e da abstracción teoricista.

Para nós as asembleas son un espazo de oportunidade, no que podemos e debemos convencer o maior número de compañeiras/os, aproximándoos ao máximo ás posicións da central sindical.

A asemblea de traballadoras/es é unha escola de formación, onde as/os operarias/os diferencian alternativas, análises e reflexións, de cada central sindical. Alí ven se o dirixente sindical que se pon

á fronte da loita tamén ten argumentos e propostas, se estas son cativas e afastadas da súa praxe ou, pola contra, conceptuais e coherentes.

A preparación das intervencións nas asembleas (sobre todo nas de traballadoras/es nas que están presentes outras centrais) non se poden deixar para o último momento, confiando na capacidade oratoria. Este tipo de actuacións individualistas e improvisadas prexudican o debate e debilitan o noso discurso xa que poden producir confusión. Hai que preparar as intervencións previamente, comentalas coas e cos compañeiras/os, distribuír roles na asemblea e fixar obxectivos claros.

## 8 As moitas maneiras de mobilización

### Planificar a mobilización.

Pensar que só existe mobilización cando se realiza unha concentración, ocupación, manifestación ou folga é un erro de concepto. Unha asemblea tamén é unha forma de mobilización, se se quer, un nivel inferior e anterior a outras, aínda que fundamental para que a manifestación posterior ou unha ocupación teñan éxito, ou sexa, para que contén cunha participación importante.

As mobilizacións poden ser espontáneas ou planificadas. Cando son espontáneas as posibilidades de que teñan éxito e continuidade son escasas. Os resultados organizativos poden ser nulos e ás veces mesmo negativos.

Cando son planificadas (incluíndo os pasos a dar segundo evoluciona a situación), con obxectivos definidos e traballadas, as posibilidades de éxito son superiores. Ademais estes poden repetirse no futuro, xa que se constrúe e fortalece a organización.

Sen dúbida a amplitude da mobilización ou a súa radicalidade impactan, deixan semente, mudan en moitas/os traballadoras/es os conceptos previos, e deixan ao descuberto as contradicións sociais e laborais.

Agora ben, temos moitos exemplos no movemento obreiro, de conflitos que non abrangueron a un colectivo moi grande e non foron especial-

mente violentos e, en troca, mantivéronse arreo no tempo e foron capaces de divulgar acadamente a súa problemática na sociedade, acadando solidariedade, foron quen de conseguir éxito e eses mesmos efectos de comprensión na sociedade.

Non hai un único método, nin receitas preestabelecidas. De aí a importancia da colectivización a través do debate.

### Graos e tipos de mobilización

Aínda que na mobilización non existe un proceso pautado e esta debe ser planificada tendo en conta as circunstancias concretas, a secuencia lóxica é que antes de realizar unha folga se realicen asembleas, concentracións, manifestacións e/ou ocupacións.

Agora ben, non sempre debe ser así. Hai situacións que obrigan a unha resposta rápida, masiva e radical. Nestes casos a folga pode ser a resposta axeitada, sen procesos previos, se as/os traballadoras/es piden esta e non outra resposta que sería vista como un signo de debilidade, de entreguismo.

É importante medir o sentir das/os traballadoras/es, saber até onde queren chegar no proceso mobilizador, para o que volven ser fundamentais as asembleas e unha fluída comunicación, a través da escoita activa.

Non é doado falar de graos de mobilización, xa que ás veces unha manifestación ou corte de estrada pode ser máis efectiva, contundente dende o punto de vista dos resultados e do nivel de apoio acadado, que unha folga.

Agora ben, deixando claro que non existe un determinismo nos conceptos, podemos facer a seguinte graduación:

- Asemblea.
- Manifestación, concentración, ocupación ou peche, corte de estrada...
- Folga.

Porén, ademais, a súa importancia varía segundo o seu ámbito:

- Empresa
- Sector
- Local
- Comarca
- Nacional

### **Estender a mobilización e tecer complicidade social**

Durante calquera conflito e/ou proceso mobilizador é imprescindible que estendamos a mobilización tentando implicar nela o conxunto da sociedade, procurando a súa activa solidariedade.

Por exemplo, as folgas sectoriais ligadas a convenios provinciais –ou en grandes empresas-, son oportu-

nidades excepcionais para dirixírmonos ao conxunto da sociedade e para lle trasladar a nosa problemática e propostas (a través de asembleas abertas, mitins, repartos de panfletos, edición de voceiros para a súa difusión masiva...), o que redundará nunha maior fortaleza sindical no conflito e tamén nos brindará a oportunidade de incidir na conciencia social.

Este criterio pode e debe ser aplicado, no posíbel e en función da casuística concreta, en todos os ámbitos mesmo nos máis reducidos (empresas pequenas...).

Teñamos ademais en conta que a patronal tamén recorre a mecanismos semellantes, por exemplo, cando proxecta a través dos medios de comunicación a idea de que as reivindicacións son excesivas e mesmo insolidarias (salarios...) ou cando pula pola criminalización das/os traballadoras/es esaxerando e facendo xerais feitos anecdóticos (episodios puntuais de violencia, consecuencias para terceiros –p.ex. nos paros en servizos públicos-, etc.).

Dado que toda loita sindical é tamén unha loita de carácter sociopolítico, ou así o entendemos na CIG, un dos nosos obxectivos será tamén sumar a maior solidariedade e complicidade social coas nosas reivindicacións, para o que se acha imprescindible incidirmos na conciencia da xente mediante unha axeitada explicación e argumentación das nosas posicións.

## **9 Tácticas e seguimento da negociación colectiva**

### **Tácticas na negociación e ter a iniciativa**

As tácticas que utilizemos durante a negociación colectiva van depender de varios factores, algúns externos, sobre os que non temos unha incidencia directa:

- Marco político e económico existente.
- A situación do sector ou da empresa.
- A postura da patronal, que pode ou non estar totalmente condicionada polas dúas anteriores.

Sobre algúns dos elementos externos temos unha maior capacidade para incidir:

- Postura das outras centrais sindicais.

- Nivel de mobilización das/os traballadoras/es afectadas/os.

Outros dependen exclusivamente de nós:

- Grao de organización e medios que lle dedicamos ao convenio.
- Traballo previo realizado no sector.
- Bagaxe histórica na empresa/sector.

Aínda que todos estes factores inciden na negociación, cando a central sindical actúa axeitadamente, os principais problemas veñen dados polas dificultades para acadar un anteprojecto unitario entre as centrais, fixar unha estratexia mobilizadora e tentar que se manteñan os compromisos até o último día. E, ademais,

fundamentalmente, polo grao de dureza ou agresividade que manteña a patronal durante a negociación.

En todos os casos temos nós a iniciativa, preparar, debater e divulgar o anteproxecto da central sindical é algo básico e necesario, que nos colocará en posicións de vangarda e referencialidade diante da clase traballadora, diferenciando o noso perfil sindical combativo e comprometido das prácticas entreguistas.

## **Medidas de forza e seguimento da negociación**

En calquera negociación colectiva cando non hai un proceso previo de información e mobilización das/os traballadoras/es afectadas/os, de coñecemento da poboación en xeral, resulta moi difícil condicionar o resto dos sindicatos e moito menos esperar que a patronal estea predisposta a negociar certos aspectos. Máxime cando contan coa complicidade e arroupe dos instrumentos dos que dispoñen as clases dominantes (medios de comunicación, gobernos...).

Agora ben, non realizar asembleas e mesmo actos de presión previos á negociación colectiva condiciona negativamente a postura da patronal, xa que esta pode pensar que estamos nunha situación de debilidade (especialmente naqueles sectores que nos que non houbo importantes loitas no último convenio ou estas foron un fracaso); imaxinemos como se consolida esta actitude se ademais durante o tempo que dura a negociación se mantén esta pasividade mobilizadora.

Se temos que convocar unha mobilización ou unha folga, mesmo recorrer a unha arbitrase, o marco no que se faga non será o mesmo con asembleas previas e mobilizacións que sen elas.

A mobilización fortalécenos. Aínda máis, a patronal diante dunha ameaza de folga pode pensar que se trata dunha arrouxada, se non hai mobilizacións previas de ningún tipo, o que nos levará a un conflito máis longo, duro e custoso.

Como mínimo, calquera que sexa a postura da patronal convén realizar reunións coas/os delegadas/os do sector despois de cada xuntanza da comisión negociadora, e por suposto sempre antes de aceptar calquera punto inferior ás reivindicacións aprobadas polas/os afectadas/os.

Compre, ademais, divulgar cada paso que se dá entre as/os traballadoras/es e a sociedade en xeral como sinalamos nun apartado anterior.

Outro dos aspectos fundamentais, para realizar un sindicalismo participativo e con transparencia, que teña en conta as/os traballadoras/es, é non participar nunca de xuntanzas coa patronal á marxe da mesa de negociacións (cando menos mentres dure todo o proceso do convenio), xa que sempre existirán dúbidas sobre este tipo de encontros, por máis que pensemos que poden desbloquear a negociación.

En todo caso, no caso de existir dúbida sobre se acceder ou non a este tipo de reunións ex parte, debemos informar a asemblea para que esta decida.

## **Unha solución forzada: a mediación no AGA**

Procuraremos considerar que en calquera intre da negociación podemos vernos forzados a recorrer á mediación no AGA, o Acordo galego de solución extraxudicial de conflitos; sendo así manteremos a presión mobilizadora, aprobando en acta cada avance que haxa no texto definitivo dos artigos do convenio, e reflectindo todas as propostas que se fagan por cada unha das partes.

## 10 O recurso á folga

### A medida de presión máis forte: a folga

A folga é o último recurso cando a negociación dun convenio colectivo está atascada, e a patronal procura rebaixar as condicións laborais.

Mais tamén é unha medida que agroma como necesaria naqueles sectores onde o convenio é cativo e/ou nos que existen condicións obxectivas e subxectivas para acadar mellores condicións laborais.

En todo caso para realizar unha folga con garantía, e as máximas posibilidades de éxito, debemos ter en conta:

- Que exista un contexto económico e social apropiado.
- Contar coa maioría das/os traballadores e/ou sindicatos a favor (dependendo do noso peso nese ámbito).
- Mobilizacións previas, con numerosa participación dos afectados.

Ademais, é necesario, fundamental, a realización dunha boa campaña de divulgación, a fin de:

- Sensibilizar previamente a todo o sector e o resto da clase obreira, na comarca ou no ámbito de que se trate.
- Conseguir que a opinión pública coñeza os motivos, e comparta as reivindicacións ou cando menos as xulgue xustas e lexítimas.

Normalmente, as folgas de empresa e sector son indefinidas ou repítense uns determinados días de cada semana. Non deberíamos desbotar outro tipo de folgas, por exemplo as que afecten de xeito rotativo ás empresas ou zonas, ou aquelas que se realicen por quendas e días. En todo caso, cómpre ser creativas/os. Débense vincular ademais os paros coas mobilizacións e, de ser posíbel, manter espazos de interlocución coa patronal nos que trasladar a presión exercida pola mobilización.

## 11 Como e cando asinar un convenio?

### Non hai criterios ríxidos, só principios.

A resposta semella doada: débese asinar o convenio sempre que se consigan uns determinados obxectivos que figuraban no anteproxecto e que poden estar en boa medida fixados previamente pola dirección sindical. Agora ben, hai circunstancias en que iso non abonda e outras en que, aínda sendo menores as reivindicacións conseguidas, paga a pena asinalo.

Depende, fundamentalmente, de cal sexa o punto de partida, o nivel de organización e mobilización do sector. Hai empresas ou sectores cunha longa tradición de loita onde non abonda cun aumento salarial por riba do IPC e algunhas horas menos de traballo ao ano. Noutros, onde a capacidade de presión é ben menor, eses mesmos obxectivos vense como un triunfo.

Hoxe, nalgúns convenios colectivos, especialmente aqueles cunha dinámica mobilizadora máis grande, as/os traballadoras/es dan unha gran importancia non

só aos temas salariais senón a aqueles que teñen que ver coa temporalidade ou a precariedade en todas as súas formas, a seguranza social, etc.

Sen dúbida, temos que ter en conta que os resultados dun convenio dependen ademais da situación económica do sector ou da empresa en cuestión, polo que non se pode fixar un criterio único, un baremo preciso.

En todo caso, por principio, temos que nos opor a todo o que retire dereitos, que diminúa salarios, que incremente a xornada, que facilite a mobilidade ou o despedimento e todo o que afonde nunha maior precarización das condicións de traballo.

### O papel dos organismos, da asemblea.

Ante todo debemos facer unha diferenza entre os convenios de ámbito galego ou inferior e aqueles que teñen un marco estatal. Cando o convenio é de ámbito galego ou inferior, ou sexa está abranguido polo Marco Galego de Relacións

Laborais, a decisión pode ser federativa ou da sección sindical dunha empresa, segundo o ámbito que atinxa á negociación. Mais tamén existen convenios que poden abranguer a máis dunha federación; nestes casos terá que existir un acordo ou debaterse nos organismos da Confederación.

En todos os casos, aínda que sexan os organismos da central ao nivel que corresponda os que decidan, a opinión da asemblea de traballadoras/es ou delegadas/os no seu defecto ten un gran valor, que non se pode ignorar, a menos que sexa contraria aos principios e obxectivos da central, ou entre abertamente en contradición coa estratexia para esta etapa.

Semella lóxico, que se demos antes e durante o proceso de negociación á asemblea un papel importante, protagónico, fagamos o propio cando se ten que tomar a decisión de asinar ou non o convenio. E isto temos que facelo, aínda sabendo que podemos perder a votación.

A nosa coherencia debe estar en defender ao tempo a participación das e dos traballadores e o noso dereito como central a opornos á decisión da asemblea, a manifestar a nosa discrepancia, xa que nos debemos a un proxecto sindical. Son as contradicións coas que nos temos que enfrontar. Non lles teñamos medo, xa que unha práctica coherente sempre produce bos resultados.

## 12 A aplicación do convenio

### O asinamento non garante o total cumprimento

A central sindical e as/os delegadas/os temos a obriga de facer un seguimento do cumprimento do convenio colectivo en todas as empresas afectadas, nomeadamente naquelas en que temos representación sindical e afiliación, aínda que non só nestas, xa que o acordo é global.

Pensar que o asinamento dun convenio supón que está garantido o seu cumprimento, é unha idea completamente errada, que choca coa realidade que experimentamos ao longo da nosa historia como central, ademais de ser unha actitude acomodaticia e conservadora. Hoxe, máis que nunca, o asinamento do convenio non é garantía de que despois se cumpra en todas as empresas.

Interesa, polo tanto, que exista unha Comisión de Seguimento que evite, cando sexa posíbel, xudicializar os incumprimentos ou abrir un novo conflito. Cando se trata de casos puntuais na Comisión poderíanse acadar acordos para que a patronal “prema” os empresarios que non cumpren o pactado.

Os recursos fronte ao incumprimento do convenio son:

- Tratar o tema na Comisión de Seguimento do Convenio, se existe e funciona.

- Denunciar o incumprimento na Inspección de Traballo.
- Conflito colectivo.
- Recorrer a Maxistratura.
- Medidas de presión. Folga.

### A organización e mobilización como garantía de cumprimento do convenio

En poucas ocasións as institucións, mesmo as xudiciais, foron imparciais, e moito menos se pode pensar que se puxesen do lado das/os traballadoras/es. Hoxe na práctica, podemos ter pouca confianza nas súas decisións. Non se pode descoñecer o poder abafante que ten a patronal no contexto actual e moi especialmente cando se trata das grandes empresas. As máis das veces estas institucións actúan ao servizo das clases dominantes, do capital.

Máis unha vez, a maior garantía de que se cumpra o convenio é a capacidade de mobilización das/os afectadas/os, o seu grao de organización e a representatividade de cada central sindical. Cando se trata dun sector combativo os incumprimentos devecen moito.

Aínda máis, cando se trata de incumprimentos de convenio, e hainos de todo tipo, dende o non pagamento das horas extras até negar o dereito ás vacacións, a nosa mellor ferramenta segue sendo a presión mediante a mobilización. En moi-

tos casos abonda coa denuncia publica que dana a imaxe da empresa que incumpre e defrauda.

Noutros casos, a folga é o único recurso para que se cumpra o pactado nunha parte das empresas. Estes paros son os menos na actualidade. Porén, tendo en conta o grao de incumprimentos, non se debe desbotar que estas medidas de forza extrema vaian a máis.

Hoxe, un dos grandes problemas está en que non se cumpre a lexislación e os pactos por parte de moitos empresarios. A Inspección non actúa contra as grandes empresas. Dáse pulo á lei da selva. A garantía polo tanto non está só no convenio ou na lexislación, ou nas institucións. A nosa acción sindical temos tamén que comprometerla en tentar garantir ao máximo a aplicación dos convenios, máxime no actual marco no que mesmo as recentes reformas legais dan azos e facilidades ao descolgamento inxustificado por parte da patronal.

## **Análise do traballo feito**

Unha vez asinado, e realizado o traballo de debater o documento nas asembleas de delegados/as ou afiliados/as, así como a aplicación deste, efectuaremos o exercicio necesario de analizar nos organismos cal foi o grao de cumprimento da nosa plataforma no convenio así como se o resultado final foi satisfactorio ou non.

A capacidade de mobilización e o grao de participación dos/as traballadores/as nestas tamén debe ser debatido; en caso de ter un resultado satisfactorio ou non, é necesario estudar e mellorar naquelas eivas organizativas e no traslado do noso modelo sindical ao conxunto dos traballadores/as, co obxectivo do fortalecemento ideolóxico do colectivo dos traballadores/as, ligando as mellores laborais ao marco sociopolítico alentando o concepto de clase.

# **13 Avance da conciencia social e a organización**

## **A conciencia depende da práctica e da teoría**

Sería un erro de perspectiva non entender que calquera loita laboral e social tamén debe servir para que a clase traballadora acadese un grao de comprensión máis alto da realidade na que vivimos, en termos sociopolíticos. Cómpre coñecermos e estendermos as chaves que explican quen toma as decisións, en que ámbitos, e como inciden sobre o marco laboral. Falamos da conciencia sociopolítica.

É posíbel lograrmos un bo convenio despois de grandes mobilizacións, e topármolos con que un mes despois o goberno incrementa os impostos indirectos, ou aumenta o pagamento dos medicamentos recitados pola Seguridade Social, ou que desregula por lei algún dos aspectos conquistados, etc. O que custou tanto gañar, podemos perdelo en pouco tempo. É por iso polo que debemos comprender que a loita por acadar mellores condicións sociais e laborais tamén debe continuar no escenario das decisións políticas, tanto sexa nacional, como estatal como mundial.

Pecharse no marco da empresa -ou das empresas- significa deixar a política ao servizo da patronal, ou a un sector estreito das/os traballadoras/es, as máis das veces con posicións mornas. Pecharse no marco da loita estritamente laboral supón optar a gañar algunhas batallas dando por perdida a guerra.

Non esquezamos que un dos nosos obxectivos estratéxicos como central sindical é a procura dun modelo económico e social máis xusto, igualitario e solidario, que poña fin á explotación e a vixente sociedade de clases, e alicerzado na soberanía nacional do noso país, Galiza. Aspiramos a construír outro modelo de sociedade ben distinto ao que hoxe nos impón o sistema capitalista; podemos e debemos contribuír nesa arela desde a nosa acción sindical mesmo nos ámbitos ou cuestións máis concretas. Neste eido, axudar a crear unha conciencia social favorábel ás nosas aspiracións como clase traballadora alén do ámbito laboral, tórnase novamente básico na acción sindical.

O traballo é o elemento central da nosa sociedade, pois é a forza de traballo humana, somos nós as traballadoras e traballadores, os/as que



xeramos toda a riqueza existente. De aí que a clase traballadora teña que ser o suxeito principal do proceso de cambios e de transformación da realidade, cunha importante capacidade de incidencia nas decisións que se tomen en calquera eido: político, social, económico, cultural, etc., que debemos poñer en acción tamén en chave política.

En toda asemblea, xuntanza, panfleto, artigo, rolda de prensa debemos relacionar o concreto co xeral, o laboral co político, o conxuntural co ideolóxico. En cada caso, na medida que permita a situación. É unha andaina que necesita planificación, aínda que é fundamental para avanzar realmente, e na que debemos unir práctica e teoría.

### **Organizar é a base da capacidade mobilizadora**

Para alén dos movementos espontáneos, que non son moitos e poden pasar sen deixar consecuencias positivas para os/as que participaron neles, a organización é a base de calquera proxecto que queira acadar resultados e consolidalos no tempo.

Na empresa e no sector é máis doado organizar que en calquera outra actividade, pola sinxela razón de que hai unha relación, un coñecemento das persoas que se pretende organizar, malia as dificultades que os novos modos de produción

están a crearnos mediante a fragmentación dos cadros de persoal (organización segmentaria da empresa e da produción, terceirización e subcontratación, modificación de quendas e postos...).

Porén, para que se poida aproveitar esta vantaxe cómpre saber que non todos pasamos polas mesmas circunstancias, que organizarse non é só un problema de comodidade ou voluntarismo. Xogan outros factores, como o descoñecemento, a debilidade ideolóxica, o temor, as presións familiares ou doutro tipo, e por suposto cal é o pensamento socialmente dominante, que nesta etapa histórica segue a ser o das clases dominantes, o dos poderosos, e que ademais está en permanente retransmisión a través dos medios de comunicación (p.ex., coa teima criminalizadora do sindicalismo a través da xeneralización inxusta, equiparando modelos sindicais distintos).

Só en contadas situacións, por exemplo fronte a un estoupido social ou laboral en contestación a unha agresión moi evidente, a xente está predisposta a se organizar. Organizarse polo tanto é un proceso que necesita de planificación e uns métodos axeitados; non abonda con facer propostas correctas ou socialmente necesarias.

Non é posíbel organizar se non se poñen os medios para que as/os traballadoras/es participen, se non existe un proxecto estratéxico, e se non hai un traballo planificado, en equipa e con distribucións de funcións.

## **14 A negociación colectiva: escola de formación sindical**

### **A práctica débese completar coa teoría**

Tanto é un erro pensar que a formación sindical sae da práctica como que se debe adquirir nunha escola. A formación sindical ou política, para ser efectiva, o máis completa posíbel, debe estar composta pola práctica social e a reflexión teórica.

A negociación colectiva é un dos mellores marcos para desenvolver esta práctica social, e ademais un dos contextos sobre os que mellor se pode analizar e facer reflexións teóricas. Este é outro dos aspectos que se teñen que ter en conta cando se planifica a negociación: que pode resultar nunha

boa ou unha mala escola de formación sindical, e isto depende exclusivamente da nosa actuación.

Para que a negociación dun convenio colectivo forneza dunha axeitada formación sindical non ten porque rematar nun éxito total. O máis importante, o fundamental, sempre é que se desen todos e cada un dos pasos necesarios: que se divulgase axeitadamente, que se mobilizase, que se procurase a participación, que se distribuísen responsabilidades e funcións. Sendo así, sempre quedará nas/os traballadoras/es un bo concepto das/s delegadas/os e da central sindical. E aprenderase dos erros, se ademais se fai unha reflexión e se tiran conclusións.

Agora ben, sempre se acadará unha maior participación cando os resultados son positivos, tanto no aspecto laboral, como de conciencia e organizativos. Especialmente cando son satisfactorios os primeiros, que o/a traballador/a ve como máis achegados. O fortalecemento ideolóxico virá dado ademais se somos capaces, como xa se reiterou, de ligar os aspectos concretos (laborais) co marco global (sociopolítico), ampliando conceptualmente os debates. Debemos prestar ademais especial atención aos cadros máis mozos.

### **A batalla da comunicación é a loita pola existencia**

Moitos conflitos importantes, nos que centos ou miles de compañeiras e compañeiros deron o mellor de si, que consumiron horas de esforzo, días que causaron desgustos e ledicias están hoxe esquecidos, e con eles toda a riqueza humana e sindical que agromou.

Noutros casos os xornais reflectiron extensamente as loitas, mais fixeron unha análise parcial ou tendenciosa. Perdeuse o protagonismo do conxunto, as razóns e motivos colaterais ou de fondo, que en moitos casos deixan atrás os que inicialmente causaron o conflito.

Quen non escribe, tira conclusións, realiza análises ou documentos sobre as loitas nas que participa

non só perde a oportunidade de que a negociación colectiva (ou calquera outra loita ou conflito) sirva como escola de formación, senón que bota pola fiestra toda a contribución realizada a prol da clase obreira, da nación. Contribúe a silenciar as eivas, as presións e inxustizas existentes.

Non existe reflexión sen material documental, en formato texto ou de imaxes. A memoria oral sempre remata sendo unha visión persoal, que o tempo vai distorcendo, borrando e restándolle valor. A clase obreira tamén ten que gañar a batalla da comunicación. Ten falta de medios, mais conta con miles de persoas entregadas en todos os centros de traballo.

A comunicación non pode ser entendida como unha tarefa menor ou secundaria. Ao contrario, pola súa relevancia, esixe tamén unha preparación e planificación específica (elaboración de publicacións propias, configuración do discurso, organización de roldas de prensa, accións “mediáticas”...), tamén durante o proceso de negociación colectiva.

Fronte á reiterada invisibilización da CIG por parte dos grandes medios de comunicación. é preciso esforzármonos, con creatividade e traballo, por crear canles propias a través das cales trasladar o noso discurso. É unha equivocación deseñar a nosa estratexia comunicativa en función da cobertura oficial ou confiar nesta.





**Confederación Intersindical Galega**