

Quaderns

joves de formació sindical

ej
formació



negociació col·lectiva

www.intersindical-csc.org/joves

www.intersindical-csc.org/joves



ej **formació**

Material formatiu sindical cofinançat per:

Amb la col·laboració de



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General de Joventut



2005



Índex

- 1.- Consideracions Generals
- 2.- Petita evolució de la Negociació Col·lectiva
- 2.2.- Quina és la foto actual
- 3.- El context d'ofensiva neoliberal
- 4.- Estructura de la negociació col·lectiva: vertebració i vigències
 - 4.1.- Àmbits de negociació
 - a) Àmbits geogràfics
 - b) Àmbits sectorials i d'empresa
 - 4.2.- Vigència
- 5.- Preparació de la Negociació Col·lectiva: mètodes de treball
- 6.- Continguts
 - a) Ocupació
 - b) Reducció de Jornada
 - c) Salaris
 - d) Salut Laboral
 - e) Normalització Lingüística
 - f) Discriminació de gènere
 - g) Comissions de seguiment o paritàries
- 7.- Seguiment i decisió de la signatura de convenis
- 8.- Expedients de regulació d'ocupació
 - a) Crisis conjuntural
 - b) Crisis objectiva/Crisis interessada
 - c) Cap mesura sense resposta sindical
 - d) Les claus de la resposta de la Intersindical-CSC
 - e) La Intersindical-CSC
- 9.- La Negociació col·lectiva i el Marc Català de Relacions Laborals

I.- Consideracions Generals

La negociació col·lectiva és un instrument central de la intervenció sindical en la relació entre les empreses i els treballadors i les treballadores, amb l'objectiu fonamental de millorar les condicions sociolaborals.

En la negociació col·lectiva es fa evident quina és la correlació de forces entre els protagonistes de les relacions laborals, l'empresariat i la classe treballadora. Per tant, la negociació col·lectiva no és el resultat de la capacitat de gestió d'un sindicat o d'un comitè d'empresa sinó de la correlació de forces, de la capacitat de mobilització i del compromís dels treballadors i treballadores en la reivindicació de les seves condicions de treball.

El sindicalisme nacional i de classe ha de donar una dimensió real a la negociació col·lectiva, ha d'enfortir l'organització i la lluita en les empreses i evitar inèrcies carregades de resignació i pragmatisme que són el preludi de la desmoralització, de la desmobilització i la derrota en cada empresa, ja que “una lluita es pot perdre, però sinó no lluites ja estàs perdut”.

En la negociació col·lectiva, el sindicalisme nacional i de classe ha de marcar les seves diferències amb el sindicalisme estatal i de gestió.

L'acció sindical dins de les empreses no pot quedar limitada al procés de negociació col·lectiva amb la signatura o no del conveni. La nostra intervenció sindical en els centres de treball ha d'impulsar una dinàmica de control sindical de la contractació, la salut laboral, la normalització lingüística del català, la política d'igualtat d'oportunitats, etc. Hem de mantenir el compromís de classe dins de les empreses.

Així mateix, **la negociació col·lectiva és una font de creació de normativa laboral**, ja que els convenis col·lectius obliguen a les empreses a reconèixer uns drets que sense lluita sindical no estaria obligada a donar.

Als Països Catalans la capacitat legislativa en matèria laboral és monopoli dels estats, i el paper que ha d'exercir el sindicalisme nacional i de classe pren major rellevància ja que la negociació col·lectiva és l'únic instrument d'intervenció efectiva en la regulació de les relacions laborals. Per tant, com a reguladora de les condicions laborals dels treballadors i treballadores, la negociació col·lectiva és un instrument fonamental en la conformació del marc català de relacions laborals.

2.- *Petita evolució de la Negociació Col·lectiva*

L'evolució de la negociació col·lectiva als Països Catalans, sota administració de l'Estat espanyol, està marcada per la dictadura franquista que nega la llibertat sindical, prohibeix les vagues i il·legalitza les organitzacions sindicals. Les relacions laborals es dirigen des de l'anomenat “sindicato vertical”, instrument de domini dels empresaris i del règim feixista.

La dècada dels anys 70 i fins a l'inici de la segona restauració monàrquica, la lluita per la llibertat sindical va marcar les mobilitzacions de la classe treballadora que volia trencar el sindicalisme franquista i constituir en les empreses i en els sectors econòmics, vies de negociació representatives i independents que fessin arribar coherentment les seves reivindicacions. Cal destacar les vagues generalitzades al Baix Llobregat (Cornellà de Llobregat) o al Camp de Morvedre (Sagunt) que van viure importants conflictes laborals.

A l'inici de la segona restauració monàrquica les negociacions sectorials i d'empresa van prendre gran referència en l'acció sindical paral·lelament a un major grau d'organització sindical. El moviment sindical català anava creant espais de negociació propis al marge de les ordenances laborals estatals.

Amb l'aprovació l'1 d'abril de 1977 de la Llei de regulació sindical, que permetia la legalització de les organitzacions sindicals i el Reial Decret, de juny del mateix any, que suprimia la sindicació obligatòria al sindicat feixista, es donava per restablerta la llibertat sindical a l'Estat espanyol.

L'Estatut dels Treballadors de l'any 1980, que instaura el marc jurídic legal de la negociació col·lectiva, deixava en mans dels sindicats més representatius en l'àmbit estatal els instruments legals per establir l'estructura de la negociació col·lectiva del conjunt de l'Estat i aquests van optar per imposar un model centralista de les relacions laborals.

Durant els anys 80 l'evolució del sindicalisme de concertació impulsat per CCOO i UGT va fer debilitar la resposta sindical i la negociació col·lectiva va anar perdent força progressivament en els continguts i dinàmiques sindicals. Va ser una posició pactista i desmobilitzadora que es reflectia en els “Pactos de la Moncloa”, en l'AMI, l'AES,...i en la seva manca de resposta davant de les reconversions industrials i noves

polítiques econòmiques.

La força del moviment sindical català es descapitalitza, i en un context de sindicalisme de concertació, s'intensifiquen les agressions neoliberals en les relacions laborals. Les successives reformes incrementen la precarietat i accentuen el poder dels empresaris i la manca de força sindical en la negociació col·lectiva.

La negociació col·lectiva va entrant en una crisi cada vegada més forta a finals dels 80 i els inicis dels 90. El retrocés del sindicalisme en estratègies pactistes i els nous models d'explotació introduïts per les reformes laborals permetien a l'empresariat impulsar polítiques agressives en les relacions laborals.

La negociació col·lectiva no és capaç de neutralitzar els efectes de pèrdues de drets que successivament es van retallant a l'Estatut dels Treballadors, sinó que es converteix en un instrument on s'introdueixen noves agressions neoliberals com les escales salarials o la flexibilitat horària per tal de fer augmentar la precarietat de les relacions laborals. La negociació col·lectiva entra així en una profunda crisi tant en els àmbits sectorials com **d'empresa**.

2.1.- Quina és la foto actual?

El sindicalisme nacional i de classe parteix d'unes expectatives baixes, amb uns **àmbits de negociació col·lectiva realment debilitats, amb unes metodologies de negociació gastades i ineficaces per activar als treballadors i treballadores, uns continguts que no responen a les agressions dels empresaris en matèria de precarietat, de discriminació d'inseguretat,...i tot això davant d'una patronal arrogant i còmoda en la negociació col·lectiva.**

El conveni de sector s'ha anat debilitant com a escenari de lluita i confrontació dels interessos de la classe treballadora.

S'han desenvolupat pactes en moltes empreses simplement “monetaristes” que han fet que el conveni sectorial perdi l'interès pels treballadors i treballadores d'aquestes empreses i repetitivament **els convenis sectorials donen l'esquena a mesures com el repartiment de la riquesa, la creació d'ocupació o l'organització del treball que queden a la plena discrecionalitat dels empresaris.**

El marc de la negociació sectorial no és el més idoni per donar respostes als canvis que s'han produït en les relacions laborals a conseqüència de les successives reformes legislatives i del poder adquirit per la patronal.

Els pactes d'empresa són en moltes ocasions la continuïtat d'un àmbit sectorial debilitat. No hi ha més negociació que la millora salarial i de jornada de treball del conveni sectorial i moltes vegades a canvi d'una major flexibilitat. Una negociació pobra en continguts i de nul·la confrontació.

Per què? Perquè certs temes com la contractació temporal, les subcontractacions, les discriminacions, no s'aborden amb actitud de confrontació, tampoc en l'àmbit de l'empresa. **En definitiva, la situació de la negociació col·lectiva com a instrument de la lluita de la classe treballadora per respondre als problemes centrals en les empreses i condicionar l'agressivitat i prepotència patronal ha tocat fons.** Es necessita un canvi radical pel que fa als continguts i a la dinàmica sindical.

És necessari iniciar un procés d'enfortiment de la posició sindical en la negociació col·lectiva. Un procés que té dos grans eixos. D'una banda, **que la militància de la Intersindical-CSC interioritzi un canvi en els continguts i dinàmiques sindicals.** I d'altra banda cal plantejar **el màxim de compromís amb altres organitzacions sindicals per la revitalització i reforçament real de la negociació col·lectiva.**

Les inèrcies i les realitats històriques de l'acció sindical que vivim als Països Catalans són les que són. Però és necessari prendre consciència de que, el primer que cal, és el nostre compromís per anar canviant les coses.

3.- El context d'ofensiva neoliberal

Assistim a una important ofensiva de la ideologia neoliberal favorable a la flexibilització del món del treball i a la individualització de les relacions laborals. L'ofensiva neoliberal persegueix la modificació de les pautes de redistribució de la riquesa a favor del capital.

El neoliberalisme nega la intervenció del poder polític en la regulació de l'economia i el substitueix pel mercat, que és l'espai on la ciutadania s'ha de proveir de béns i serveis. Una de les conseqüències és la privatització que vivim d'empreses i serveis públics, que entren de ple en la lògica neoliberal.

El pensament neoliberal considera que els sindicats som instruments inacceptables d'organització de la classe treballadora, que els **incitem a la** (pel que impliquem) col·lectivització de les relacions laborals i també per la **ingerència** i distorsió que provoquem en el món del treball.

El neoliberalisme provoca la segmentació dels treballadors i treballadores en la mesura que introdueix condicions de treball diferents i per tant crea diferències en els interessos immediats dels treballadors i treballadores, augmenta el poder empresarial i disminueix la base de suport al sindicat. En aquest context, la patronal ha adquirit un important poder en l'àmbit de les relacions laborals amb una important capacitat de pressió, i en moltes ocasions amb una consideració de la negociació col·lectiva com una ingerència a neutralitzar. En aquesta perspectiva se situen les amenaces de les empreses multinacionals que en els processos de negociació col·lectiva amenacen amb la deslocalització de les seves produccions.

L'hegemonia ideològica neoliberal ha aconseguit que el nou ordre econòmic capitalista aparegui com l'únic món possible, i situa, en el millor dels casos, a les lluites obreres i populars en terrenys molt defensius.

La globalització neoliberal que ve a augmentar les quotes de poder de la classe empresarial enfront els treballadors i treballadores, exigeix revisar l'estratègia d'intervenció sindical en general i de la negociació col·lectiva en particular. Aquesta estratègia sindical amb capacitat de disputa de poder a l'empresariat ha de tenir com una de les seves bases l'impuls de la participació, la implicació, el compromís i la lluita dels treballadors i treballadores.

4.- Estructura de la negociació col·lectiva: vertebració i vigències

4.1.- Àmbits de negociació

a) Àmbits geogràfics

La regulació normativa de la negociació col·lectiva forma part de les competències

exclusives dels Estats espanyol i francès. La dinàmica de la negociació col·lectiva és molt diferent als dos estats. Als Països Catalans sota administració espanyola, el 60% dels treballadors i treballadores estan afectats per convenis col·lectius de caràcter estatal. En el cas dels Països Catalans sota administració francesa, el 100% de la regulació de convenis col·lectius està centrada en l'àmbit estatal.

La pràctica ens ha vingut demostrant que aquesta negociació col·lectiva d'àmbit estatal a més d'estar allunyada dels centres de treball afectats, no reconeix la realitat social i econòmica específica del nostre país. Són processos negatius per a la classe treballadora pel seu nivell de burocratització i de nul·la participació. És necessari portar els àmbits de negociació col·lectiva als Països Catalans.

La Intersindical-CSC haurà de bastir diverses línies de treball, valorar-les i aprofundir-les. Haurem de considerar l'oportunitat d'acords intersectorials i interterritorials com a resposta als uniformismes i imposicions de l'Estat espanyol. A l'Estat francès, la Intersindical-CSC ha de guanyar espais de negociació i d'acció sindical empresa per empresa, a la vegada que haurem de superar els condicionants estructurals que ens imposa l'administració i el sindicalisme estatal francès.

b) Àmbits sectorials i d'empresa

Davant l'excessiva atomitxació dels últims anys, és necessari realitzar una reflexió sobre els àmbits de negociació que hi ha en l'actualitat.

L'existència de convenis col·lectius que agrupen a una part reduïda de treballadors i treballadores escampats, a més a més, en múltiples centres de treball, és una realitat que debilita la posició sindical i ens introdueix en una dinàmica negociadora tremendament condicionada.

Cal una reordenació de les activitats i dels àmbits de negociació. La vertebració dels àmbits de negociació col·lectiva i la valoració de l'àmbit més favorable per la lluita i la defensa dels interessos del conjunt de la classe treballadora ha de ser una constant de la Intersindical-CSC. No hem de fer més vàlid cap àmbit de negociació per si mateix i en cada moment hem de valorar, les perspectives més o menys favorables que cada àmbit ofereix per la lluita i la defensa dels interessos del conjunt de treballadors i treballadores del sector.

D'altra banda, els àmbits de negociació col·lectiva, no només han de contraposar-se

sinó que és necessària una vertebració eficaç entre empresa-sector i sector-empresa, condicionant l'estratègia que manté la patronal en les dues darreres dècades per la comoditat i eficàcia dels seus interessos,

En la vertebració dels àmbits adquirirà molta importància la riquesa de continguts dels pactes i convenis d'empresa, passant d'esquemes exclusivament salarials i de jornada a una negociació **en tota regla** en matèries com la eliminació de la precarietat, la superació de les discriminacions, l'impediment a les subcontractacions, augmentant la capacitat de confrontació empresa per empresa.

4.2.- Vigència

Per vertebrar eficaçment els àmbits de negociació, és necessari que les vigències siguin homogènies tant en l'empresa com en el sector. Si no és així, estarem debilitant l'àmbit sectorial de lluita i, amb això, la nostra capacitat de confrontació per respondre als interessos del conjunt de la classe treballadora de les molt petites, petites i mitjanes empreses del sector.

S'ha d'assumir una homogenització de les vigències amb el convenciment que no es poden tenir “bons” acords en una empresa tot debilitant el pols general del sector per asincronia en les vigències.

En relació al període de vigència, la Intersindical-CSC ha de defensar que siguin anuals o com a màxim bianuals, rebutjant vigències superiors. Qualsevol excepció al respecte, ha de ser valorada.

5.Preparació de la Negociació Col·lectiva: mètodes de treball

La preparació de la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa és fonamental, i **s'han de superar esquemes que funcionaritzin tota mecànica negociadora i que deixin enrera als treballadors i treballadores com a simples espectadors de les habilitats de les persones assessores o tècniques del sindicat.**

Les persones responsables de la Intersindical-CSC en cada àmbit sectorial han de tenir en primer lloc una foto real del conveni a negociar. Una foto definida al voltant

de variables com:

- Número d'empreses en el sector segons número de treballadors i treballadores
- Dades econòmiques del sector o de l'empresa
- Empreses amb conveni propi i vigències dels mateixos
- Característiques de la patronal i de la mesa negociadora (representació sindical)
- Característiques específiques a considerar: subcontractació, desigualtats de gènere, dobles escales salarials,...
- Salut laboral en el sector: sinistralitat, prevenció,...
- Normalització lingüística en el sector

El tractament d'aquestes dades ha d'incidir en el contingut de la plataforma i en l'establiment d'una estratègia de negociació des de cada secció sindical o sindicat professional.

Aquest primer pas no pot quedar reduït a la participació dels responsables de la negociació col·lectiva sinó que ha de ser treballat per la secció o seccions sindicals implicades i amb la participació del conjunt de la plantilla o treballadors que vulguin implicar-se. **És fonamental que la negociació col·lectiva tingui des del seu inici una base sòlida de participació i aconseguir que el conjunt de treballadors i treballadores implicades agafin una sintonia amb aquesta confrontació que s'inicia.**

La mecànica de treball a seguir després d'aquest estudi de la situació, ha de ser:

·**Participació:** elaborar i treballar la plataforma de conveni en les seccions sindicals escoltant i possibilitant la participació de tota l'afiliació. Des de l'inici s'ha de tenir una identificació plena dels interessos de l'afiliació amb els continguts bàsics de la plataforma, per tant superant la divisió de realitats que imposa el món del treball: temporalitat, subcontractació, empreses de treball temporal, etc.

·**Acció:** reflexió amb els delegats i delegades sindicals de l'empresa o sector sobre el procés de negociació. Cal deixar ben clar que la negociació col·lectiva és una confrontació d'interessos, és una confrontació de poder amb la patronal. La negociació és guanya quan hi ha la fortalesa sindical per dirigir-la.

·**Comunicació:** cal establir un mecanisme de comunicació interna dels delegats i delegades sindicals per establir com i quan farem arribar la informació de la

negociació al conjunt dels treballadors i treballadores afectades.

•**Decisió:** cal definir el funcionament per valorar els canvis de la plataforma, propostes de mobilitzacions,...i prendre decisions fermes en el seu moment.

6.- Continguts

La disputa de la renda i el poder en les relacions laborals necessita un plantejament reivindicatiu més ambiciós que la seva limitació a la jornada i salaris, integrant els interessos i reivindicacions de totes les realitats que es donen en els centres de treball.

La lluita contra la precarietat ha de marcar progressivament la negociació col·lectiva. En aquest sentit., si en un conveni no es **reflexa** una resposta progressiva i avaluable contra la precarietat, la Intersindical-CSC ha de considerar la conveniència de signar-lo. O marquem una referència clara al voltant de la lluita contra la precarietat i les discriminacions salarials, o la negociació col·lectiva consistirà únicament en la millora de les condicions de treball d'un segment de la classe treballadora.

Cal plantejar-nos:

a) Ocupació

Les successives reformes laborals han proporcionat a l'empresariat una gran varietat de contractes i formes d'acomiadament. **La precarietat té un dels seus màxims exponents en la manca d'estabilitat de l'ocupació, basada en la utilització massiva, fraudulenta i abusiva de contractació temporal i en les facilitats de justificar un acomiadament o fi de contracte.** La situació d'indefensió d'aquesta situació, provoca en les persones un sentiment molt més gran de vulnerabilitat alhora d'incidir en altres elements de la seva relació laboral (jornada i salari)

Aquesta situació necessita que el sindicalisme nacional de classe doni respostes concretes. **No és possible considerar la contractació com una facultat exclusiva de l'empresari i hem d'introduir un esquema reivindicatiu en la conformació de les plantilles de les empreses.** Com a sindicalistes hem de prendre pols en aquesta segmentació de la classe treballadora: fixos, eventuais,

subcontractats,...s'ha d'acabar amb la precarietat en la creació d'ocupació desarticulant la situació d'explotació en què vivim.

En aquesta lluita contra la precarietat i per una ocupació de qualitat, la Intersindical-CSC ha de reivindicar a les diferents patronals una política d'igualtat d'oportunitats que contempli mesures de discriminació positiva en la contractació de treballadores en els sectors i activitats sotarepresentades. Per això, és necessari marcar una metodologia d'actuació que prengui com a referència les diferents realitats sectorials i dels centres de treball.

La tramitació d'expedients de regulació d'ocupació també estan lligats a un procés de negociació col·lectiva. No hem de permetre pèrdues d'ocupació o l'empitjorament de les condicions de treball com a mecanisme de maquillatge dels comptes de resultats de les empreses o com a instrument de xantatge negociador de la seva permanència. Tampoc hem d'admetre expedients de regulació d'ocupació que siguin camuflatges de destrucció de llocs de treball fixos per contractació temporal. Els importants índexs de contractació fraudulenta temporal són utilitzats per les empreses per a la seva eliminació, sense incloure'ls en els ERO, i s'escapen del control legal.

Molts expedients s'han convertit en un instrument més de l'organització productiva de les empreses. L'eliminació dels estocs de les empreses i el seu funcionament "just-in-time", segons la cartera de comandes del moment, impulsa aquesta tendència a utilitzar els ERO com una mesura més de la flexibilitat.

b) Reducció de Jornada

La reducció de jornada com a instrument de creació d'ocupació i millora de les condicions sociolaborals ha de ser un constant referent important. En aquest sentit la reivindicació de les 35 hores és un objectiu a assolir en un termini curt de temps.

La reducció de la jornada a més d'afavorir la conciliació de la vida personal, laboral i familiar (convivencial) dels treballadors i treballadores, té com a funció primordial el repartiment del treball o la creació d'ocupació.

La reducció de la jornada no pot negociar-se a canvi de flexibilitat. Un plantejament d'aquesta naturalesa neutralitza el valor positiu de la reducció de jornada i interessa a

l'empresariat ja que suposa una major productivitat.

L'empresariat està responent a la reivindicació de la reducció de jornada a 35 hores setmanals, mitjançant la seva acceptació a canvi de convenis amb vigències plurianuals (fins a 5 anys) i augment de la flexibilitat, neutralitzant així la creació de llocs de treball. La Intersindical-CSC no pot entrar en aquests plantejaments tant per la vigència d'aquests acords com per aquest concepte de reducció de jornada perversa des d'una posició de classe.

La reorganització del temps de treball lligada a la denominada flexibilitat laboral es configura com l'altra eina de productivitat que beneficia a les empreses sense que es produeixi cap canvi en la creació de llocs de treball i de millora de les condicions de treball. La instauració de 4 o 5 torns, bosses d'hores de disponibilitat horària, contractes a temps parcial, etc. són sistemes de flexibilitat lligats a la productivitat, contraris a la creació d'ocupació i a millora de les condicions laborals.

Aquests sistemes estan lligats a concessions de primes especials per a un sector concret de treballadors i treballadores i d'aquesta manera es crea un estatus específic per a un grup, la qual cosa afavoreix la divisió interna: els treballadors i treballadores de setmana, els treballadors i treballadores de cap de setmana. Així mateix, es donen casos on la plantilla s'amplia però només per treballar en casos de màxima flexibilitat. Això és, evidentment, una altra fractura interna dins de l'empresa.

L'eliminació de les hores extraordinàries o en el seu cas la compensació per descans és una qüestió bàsica per donar coherència a una política de creació de llocs de treball. La Intersindical-CSC no pot admetre actituds insolidàries i antipedagògiques en la seva acció sindical.

La reivindicació de la jubilació als 60 anys i les polítiques de prejubilacions en les empreses és un referent de la consideració permanent de les polítiques d'ocupació. Enfront a les tendències que assenyalen la prolongació de l'edat de jubilació i una estratègia de liquidació de les prejubilacions (reformes fetes en ambdós estats, l'espanyol i el francès) la Intersindical-CSC ha de desenvolupar mesures com el contracte de relleu o similars que afavoreixin la renovació de plantilles amb l'entrada de la joventut al món del treball i la garantia d'una jubilació digna pels rellevats.

c) Salaris

La lluita per la redistribució de la renda i de la plusvàlua que genera el treball, és un principi bàsic reivindicatiu que determina la posició sindical.

Dins de l'empresa és necessari un coneixement exhaustiu de la situació d'aquesta, per evitar que l'increment salarial sigui una variable merament subjecta a l'IPC de torn.

En la disputa de la renda, la lluita contra les discriminacions salarials és tan important com el propi dígít reivindicatiu. **Si no abordem a cada empresa una política de reducció dels ventalls sindicals (increments sobre massa salarial bruta), valoració de les categories professionals amb salaris baixos (en molts casos desenvolupades per joves, dones i immigrants), les desigualtats es disparen i s'alimenta el corporativisme i la insolidaritat.**

La negociació col·lectiva ha de garantir un salari base digne i per tant la suficiència de retribucions salarials no ha de pivotar-se en el pagament de plusos que en molts casos suposa vendre's la salut: plusos per treballar de nit, per treballar amb soroll, per treballar a torns, etc.

La Intersindical-CSC no acceptarem polítiques salarials que tendeixin a reduir el salari fix per retribucions variables dependents de productivitats o qualitats del treball.

d) Salut Laboral

La salut laboral i la seguretat en el treball han d'integrar-se de manera plena en la negociació col·lectiva, i hem de valorar l'evolució de la sinistralitat, les inversions en seguretat, el funcionament dels comitès de seguretat i salut, i plantejar les mesures oportunes. **Hem de fer efectiva la salut i seguretat com un guany per a la classe treballadora com ho són els increments de salari o les reduccions de jornada.** Hem d'exigir que els beneficis empresarials es dediquin a aquestes millores sense fer que els increments salarials estiguin condicionats a la reducció de l'absentisme.

Les Mútues són associacions d'empreses que fins ara només tenen encomanada

l'atenció mèdica i el pagament de les baixes d'accidents de treball i malalties professionals. Però darrerament s'han fet sentir per intentar privatitzar l'assistència sanitària en accidents no laborals i malalties comunes. **En la negociació col·lectiva, la Intersindical-CSC hem de defensar clàusules que comprometin a les empreses a no contractar amb les Mútues la gestió de les baixes comunes.**

e) Normalització Lingüística

Els Països Catalans necessiten que el català estigui integrat i normalitzat en el funcionament de les empreses i de les relacions laborals internes. L'avaluació d'iniciatives i/o acords o l'elaboració de plans específics sectorials o d'empresa, ha d'estar plenament assumit en la negociació col·lectiva. Per això, és necessari que a les seccions sindicals hi **hagi** militants que treballin específicament aquest tema.

f) Discriminació de gènere

És un problema estructural de la nostra societat, i com a tal, present en tots els àmbits que conformen el món del treball i les relacions laborals. El disseny i la realització d'una acció sindical ofensiva, sistemàtica i dirigida a suprimir-la, és una tasca permanent.

El model sindical de la Intersindical-CSC busca ser un referent de tota la classe treballadora catalana i requereix tenir sempre en compte la situació específica de les treballadores en tots els àmbits econòmic, territorial i generacional.

g) Comissions de seguiment o paritàries

Els convenis col·lectius, un cop signats, solen portar lligats la creació d'una comissió paritària o de seguiment per la gestió i interpretació del conveni. És una participació limitada als sindicats que signen el conveni. El funcionament d'aquestes comissions són desiguals i mentre en alguns convenis es reuneixen de manera no periòdica altres tenen una intensa activitat.

Formar part d'aquestes comissions de seguiment no ha de ser un objectiu prioritari per la signatura del conveni col·lectiu. El treball de la secció o seccions sindicals s'ha de planificar segons les necessitats i els interessos a solucionar.

7.- Seguiment i decisió de la signatura de convenis

La secció o seccions sindicals tenen un protagonisme central en tot el procés de la negociació col·lectiva. No obstant, l'estructura territorial i sectorial del sindicat ha de ser una part més d'aquest objecte negociador, donat que ha de participar, fer un seguiment i proporcionar suport i assessorament a les seccions sindicals.

La culminació d'aquest procés ha de tenir com a referència clau la signatura, o no, del conveni en qüestió, i per això es fa necessari realitzar una valoració des de les posicions i continguts fixats per la Intersindical-CSC. **De fet, la signatura d'un conveni no és cap obligació ni cap acte de responsabilitat sinó el resultat d'un procés de negociació i lluita integrat en el pols de contrapoder i correlació de forces del capital-treball.**

La posició de la Intersindical-CSC ha d'estar ben assentada i no influïda per paràmetres que, de vegades, són l'avantsala d'actituds insolidàries i fins i tot antisindicals. Hem de fugir de les signatures de convenis arrossegats per les majories, si considerem que el procés i els continguts no són els adequats.

En la signatura d'un conveni sectorial és indispensable l'opinió de l'assemblea o assemblees necessàries dels treballadors i treballadores afectades, i hem de valorar iniciatives **tendents** al seu protagonisme, com per exemple els referèndums. A la vegada també hem de deixar clara la nostra postura a l'assemblea o assemblees davant acomiadaments o mesures discriminatòries.

8.- Expedients de regulació d'ocupació

Els expedients de regulació d'ocupació formen part dels continguts propis de la negociació col·lectiva. La mateixa regulació legal estableix l'obligatorietat d'obrir un procés de consultes amb la representació sindical de l'empresa, a qui se li haurà d'entregar la informació necessària per justificar les mesures que l'empresa proposa en l'expedient. Les mesures a proposar en un expedient de regulació d'ocupació poden consistir:

- suspensió de les relacions laborals
- modificació substancial de les condicions de treball

- extinció de les relacions laborals

Des del principi del procés de negociació de l'expedient s'han de marcar les posicions i no caure en la filosofia enverinada que venen plantejant la gran majoria d'empreses. Una filosofia plena de catastrofisme, xantatges, amenaces, que plantegen la necessitat d'adoptar mesures urgents de xoc que salvin l'empresa, que mantinguin la competitivitat. Hi ha una utilització interessada dels ERO, que inicialment estaven previstos per fer front a les situacions de crisi a les empreses, i actualment han passat a ser instrument dels interessos de la patronal per introduir la flexibilitat de les condicions de treball.

La representació sindical de la Intersindical-CSC ha de, en primer lloc, superar aquest primer pols amb fermesa, i evitar caure en el terreny de joc al qual vulgui portar-nos l'empresa: el caràcter inevitable de les mesures i la limitació del paper de la representació sindical per negociar el que seria millor dins els mals possibles

Qüestions a tenir en compte són:

a) Crisis conjuntural

Si en una empresa es plantegen mesures sociolaborals en base a la recessió o problemàtiques econòmiques conjunturals, des d'un posicionament de classe hem de preguntar-nos què ha aconseguit l'empresari en els últims anys:

- **Acumular ingents beneficis**, beneficis que, en part s'han ubicat en la inversió i desenvolupament de la mateixa empresa i fonamentalment han anat a parar a mans dels consellers d'administració de torn.

- **Desvertebrar el moviment obrer accentuant i utilitzant la precarietat**, la precarietat és un instrument d'explotació i d'acumulació de benefici, i no podem permetre que un primer "ensurt" de l'economia porti les primeres conseqüències als treballadors i treballadores precàries i no s'ataqui l'avarícia empresarial.

b) Crisis objectiva/Crisis interessada

Quan tinguem sobre la taula les mesures proposades per l'empresa, no les hem de

donar per bones i és imprescindible fer-ne una avaluació pròpia del perquè i les raons reals de les mesures proposades. Ens aquest sentit podem trobar que:

- **Crisi objectiva**, és la situació de l'empresa afectada per una gran recessió en un sector que objectivament posa la seva viabilitat en situació delicada. Ara bé, hem de tenir en compte que les empreses utilitzen el concepte de crisi no només per denominar la situació de pèrdues sinó també la de disminució de guanys.

- **Crisi interessada**, és la situació de l'empresa que aprofita el context i el clima de recessió per presentar mesures per millorar la seva competitivitat i altres falsos arguments per apretar els seus plans sociolaborals amb mesures contra els treballadors i treballadores en condicions precàries i imposar majors nivells de flexibilitat a la plantilla fixa. Aquesta és la situació que s'està donant més repetidament i ha de tenir una ferma resposta sindical.

c) Cap mesura sense resposta sindical

Tots els plans i mesures de les empreses necessiten de resposta i acció sindical coherent adaptable a cada situació. La pitjor resposta, la pitjor lluita, és la que no es fa.

La realitat és que en moltes empreses dels Països Catalans, la representació sindical accepta amb massa facilitat els plans de la patronal, especialment si no afecta a la plantilla fixa. Cal condicionar aquests comportaments incentivant el control de la temporalitat i la resposta sindical. Cal evitar que el col·lectiu de persones temporals sigui utilitzat com a mà d'obra a disposició exclusiva dels interessos patronals.

A títol orientatiu, podem relacionar les següents respostes que ens podem plantejar davant dels expedients:

-**Tancament d'empresa o reducció de plantilla**, on la nostra capacitat de mobilització i el nostre compromís han d'estar activats al màxim.

- **No renovació de contractes eventuais**, formalment no és un expedient però sí en el fet. És un expedient invisible però efectiu en la reducció de plantilla. Sindicalment no podem deixar sense resposta aquesta utilització de la precarietat com a estratègia de la patronal amb situacions conjunturals.

- **Altres mesures sociolaborals**, la resposta ha de ser de caràcter col·lectiu, defensant les persones més vulnerables i en situació precària. Hem de mostrar-nos fermes davant dels xantatges que amb l'ajuda de situacions conjunturals pretenguin donar una volta més a la flexibilització de les relacions laborals a través de major flexibilitat de les condicions de treball.

d) Les claus de la resposta de la Intersindical-CSC han de ser clares

- **Defensa dels llocs de treball**, en aquest objectiu hem d'obrir una batalla a favor dels col·lectius de treballadors i treballadores eventuais. D'aquesta manera hem d'exigir mesures aplicables a la totalitat de la plantilla (compromisos de recol·locació, d'indemnitzacions,...) sempre en un pols per afavorir els drets del col·lectiu d'eventuals com si fossin fixos. Es tracta que en la tramitació dels expedients de regulació d'ocupació, la situació del col·lectiu de persones eventuais formi part dels continguts de la negociació col·lectiva de l'ERO i evitar donar per bona que l'única mesura a adoptar respecte aquest col·lectiu és la finalització dels seus contractes sense més drets, desmuntant l'argumentació de la patronal sobre la seva temporalitat.

Evidentment el rebuig frontal a mesures de rescissió de contracte no ofereix dubtes.

- **No a majors discriminacions**, la Intersindical-CSC no ha d'entrar a negociar noves mesures discriminatòries entre els col·lectius de treballadors i treballadores i que debilitin qualsevol posició del sindicat dintre de les plantilles de les empreses. No podem perdre poder sindical davant d'amenaçes i xantatges de la patronal. Cal fermesa i coherència.

e) La Intersindical-CSC

Els i les representants sindicals, les seccions sindicals i l'afiliació de la Intersindical-CSC han de ser la punta de llança en la resposta sindical, superant passivitats i actituds insolidàries entre les persones treballadores. Si volem, podem. Cal evitar refugiar-se en posicions dèbils i còmodes que afavoreixen l'actuació de l'empresariat contra els col·lectius més desafavorits. La Intersindical-CSC en aquest sentit ha de ser referent d'un món del treball ple de dignitat, de plena ocupació i en contra de l'avarícia empresarial.

9.- La Negociació col·lectiva i el Marc Català de Relacions Laborals

El marc català de relacions laborals implica la capacitat de decidir i regular als Països Catalans el sistema de relacions laborals: sistema de contractació, formes d'acomiadament, expedients de regulació d'ocupació, drets sindicals. Aquesta capacitat normativa es troba avui en mans dels parlaments dels Estats espanyol i francès.

La negociació col·lectiva és una font de creació de normes laborals que obliga a la classe treballadora i empresarial dins l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu segons les majories sindicals i patronals que el negociïn.

Aquesta capacitat avui està sotarepresentada, ja que els sindicats estatals han fet que molts convenis col·lectius d'àmbit provincial o autonòmic estiguin avui en dia en l'àmbit estatal (exemples com arts gràfiques o el tèxtil) centralitzant la negociació col·lectiva de fet fora del nostre territori el màxim possible.

No hi ha reconegut un marc català de negociació col·lectiva i hi ha matèries laborals exclusives, reservades a l'àmbit de negociació estatal que són vedades a la intervenció dels convenis col·lectius d'àmbit inferior per molt que les majories sindicals i patronals arribessin a acords.

Per tant queda molta feina a fer en l'àmbit laboral, i és necessari que exigim als poders polítics del nostre país que defensin el reconeixement d'uns marcs propis de regulació de les condicions de treball i que els treballadors i treballadores catalanes no estiguem a mans dels acords dels governs de torn amb sindicalisme estatal.

*disseny i producció:
serveis gràfics de la Intersindical-CSC
països catalans, 2005*

Tots els drets reservats

ej
formació

*www.intersindical-csc.org/joves
espaijove@intersindical-csc.org*