



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARIA DE ACCIÓN SINDICAL

31

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO-SINDICAL

C.G.T.
ANTE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

Nº **31/XX-II-98**

INTRODUCCIÓN

Toda la actualidad que desarrolla nuestra organización es importante, pero no debemos olvidar la trascendencia que la negociación colectiva tiene en la regulación de todos los aspectos que configuran la vida laboral y más allá, su influencia en la evolución social.

Frente a la patronal, que intenta utilizar la negociación colectiva para profundizar en la progresiva precarización y desregulación, tanto del empleo como de las condiciones de trabajo, ajustándose al criterio de aumentar la explotación (productividad) para mejorar la economía (la suya).

Frente a UGT-CCOO, que siguen desarrollando su actuación en la negociación colectiva, partiendo de la aceptación de los criterios economicistas impuestos por el neoliberalismo (Maastricht) y de la progresiva flexibilización de las condiciones de trabajo, preocupados primordialmente por crear Comisiones Asesoras, controlar la formación (control sobre el empleo) e incrementar los derechos sindicales.

Desde **CGT**, se intenta utilizar la negociación colectiva para todo lo contrario: reparto del trabajo, reparto de los beneficios empresariales, mejora de la salud y del medio ambiente, control de las actuaciones empresariales, ...

Pero no solo las reivindicaciones son importantes en la negociación colectiva. También importa el modelo de actuación sindical; la transparencia y la capacidad de fomentar la participación; la posibilidad de dotar a la clase trabajadora de un instrumento organizativo útil, ...

Este Boletín Informativo, a medio camino entre el manual y la tabla reivindicativa, recoge los aspectos (enfoque, referencias generales, principales aspectos reivindicativos, mecanismo negociador, movilizaciones, coordinación, ...), que respecto la Negociación Colectiva hemos aprobado en nuestro último Congreso (Congreso Extraordinario CGT: 28, 29 y 30 de noviembre de 1997).

La publicación de estos aspectos aprobados dentro de la ponencia de Acción Sindical intenta resaltar la importancia del hecho negociador y abrir un camino hacia mayores niveles de eficacia (estrategia y objetivos, coordinación, ...) en la labor de CGT dentro del marco de la Negociación Colectiva.

Un saludo.

Eladio Villanueva Saravia
Secretario de Acción Sindical
CGT

1.- POR EL EMPLEO, POR EL REPARTO DEL TRABAJO Y LA RIQUEZA

Sin duda el problema más acuciante que vive la clase trabajadora del estado español es el desempleo y la consiguiente precariedad, desregulación, siniestralidad, temporalidad, ... En definitiva, una situación que se resume en una paulatina y generalizada degradación de las condiciones laborales.

En el estado español el 21% de la población activa se halla en situación de desempleo (3.358.000 desempleados/as) y 2.100.000 parados/as inscritos/as en las oficinas del INEM.

De los 12,7 millones de trabajadores asalariados, **algo menos de la mitad son fijos, y el resto se reparten entre eventuales** (3,2 millones de contratados temporales) **y parados** (de los cuales 1.773.800 son mujeres y otro millón son jóvenes menores de 25 años).

Además, **el trabajo a tiempo parcial y las ETT's** siguen ganando espacio en el mercado laboral. Durante 1996 se realizaron más de un millón de contratos a tiempo parcial con un precio de hora trabajada de hasta un 40% menor que en el resto de los contratos. Las Empresas de Trabajo Temporal (legalizadas 410) tienen abiertas más de 2.000 oficinas en el Estado español y "prestan" a cerca de medio millón de trabajadores a otras empresas donde se les emplea con sueldos de miseria y pésimas condiciones de trabajo, siendo la máxima expresión de la precariedad laboral.

De la mano de la precarización laboral generalizada, se están alcanzando en el Estado español cifras de **siniestralidad y mortalidad laboral** absolutamente sobrecogedoras: **En 1997 se han producido un total de 1.437 muertos por accidente laboral (1.092 en el puesto de trabajo y 345 "in itinere") con un incremento del 11,2 % con respecto a 1996 (la tasa en España es de 14 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores, cuando la media comunitaria es de 5,5)**. En sectores como la construcción a lo largo de este año se ha producido una media de un accidente mortal diario; lo que arroja una cifra total de tres "accidentes" laborales mortales por día. Además, desde 1993 a 1996 las enfermedades reconocidas profesionalmente crecieron en un 6,6 %...

La estrategia de actuación sindical en los momentos actuales debe ir encaminada a recomponer la unidad de una clase trabajadora profundamente fragmentada, con iniciativas que afecten y en las que puedan participar todos los colectivos obreros hoy disgregados y con intereses aparentemente enfrentados.

Para seguir avanzando en la construcción de esta alternativa luchamos por los siguientes objetivos estratégicos de intervención:

- **Trabajar menos para trabajar todos.** Avanzar en la reducción de jornada. Nuestro sindicato defiende como claro objetivo un reparto real del trabajo y la riqueza; por tal motivo sostiene la necesidad de iniciar de forma inmediata una campaña por la instauración por ley de una jornada máxima de 35 horas semanales y la prohibición de las horas extraordinarias y el pluriempleo en el camino hacia la jornada de 32 horas semanales.

- **La reducción por ley de la jubilación a los 60 años.** Ampliación de la cobertura de desempleo hasta incluir al conjunto de los parados (servicios sociales gratuitos) y concesión indefinida del subsidio para todos aquellos que carezcan de empleo (renta básica garantizada).
- **Defensa de un plan audaz en viviendas, servicios e infraestructuras** en los barrios y en las zonas más necesitadas, como medio para mejorar el nivel de la población obrera y como fuente de empleo.
- **Por una política fiscal más justa y equitativa** (impuestos especiales sobre el lujo y grandes fortunas, sistema fiscal único y progresivo, rechazo a los impuestos sobre consumo básico).
- **Defensa del INEM como oficina pública y única de colocación.** Mantenimiento de su caja única. Cierre de las Empresas de Trabajo Temporal. Transformación de los empleos que se canalizan a través de esta modalidad en empleos estables.
- **Desarrollo de una actuación continuada de formación** universalizando el reciclaje profesional bajo control de los sindicatos.
- **Desarrollo de una negociación colectiva eficaz en defensa del empleo.**
- **La CGT considera esencial la defensa de lo público.** No sólo por su carácter de salario diferido y elemento corrector de las desigualdades, sino como elemento básico del mantenimiento del nivel de vida, cultura y derechos del conjunto de los trabajadores.
- **Contra la política de recorte en los servicios y empresas públicas** el Sindicato sostiene:
 - **Defensa contra todo plan de privatización de un sistema sanitario público,** único, universal y gratuito que atienda sin diferencias el conjunto de las necesidades sanitarias de toda la población.
 - **Construcción de las infraestructuras sanitarias públicas** que sean necesarias, empezando por el uso al 100% de las ya actualmente existentes, dotándolas para ello de las plantillas, tecnologías y medios materiales que se precisen.
 - **Medicinas gratuitas para pensionistas, parados, enfermos crónicos, etc.** No a los recortes económicos en el acceso a los medicamentos y no a la actual política de restricciones sanitarias. Rechazamos todo intento de traspaso o cogestión de la sanidad con la iniciativa privada.
 - **La CGT defiende la necesidad de garantizar por ley el carácter público, único y universal de las pensiones y su financiación,** así como de su revalorización automática. Rechazo al Pacto de Toledo. Cobro de la enorme deuda contraída por las empresas, las Administraciones y el Estado con la Seguridad Social.

- **La CGT defiende una educación pública y gratuita** como garante de la pluralidad y participación, como única garantía de que la enseñanza no sea un privilegio para los más ricos, sino un derecho universal para el conjunto de los trabajadores. Rechazamos la actual política educativa de la Administración y por tanto no admitiremos cualquier intento como el que representa el llamado documento encuentro más conocido como “pacto Escolar” suscrito por -entre otros- CSIF, USO, CCOO, CONCAPA y CEAPA de considerar la enseñanza concertada como pública.
- **Defendemos el mantenimiento de Servicios Sociales Universales y de calidad.** Defendemos el **mantenimiento de los sectores públicos** que están siendo desmantelados y en vías de liberalización como es el caso de correos y telégrafos, transportes, telecomunicaciones y servicios sociales.

Las reivindicaciones antes descritas suponen un marco general de actuación para nuestra organización. **Éstas son reivindicaciones sociales y a la par, una referencia obligada a la hora de intervenir en el día a día sindical dentro de cada empresa y en los diversos movimientos en los que la CGT juega un importante papel.** La defensa sistemática de criterios de solidaridad social deben ser parte imprescindible de nuestra labor y ello es imposible sin la colaboración de toda la Organización.

2.- SALUD LABORAL Y SALUD AMBIENTAL

La defensa de la salud laboral es la mejor actitud que podemos adoptar para mejorar la salud ambiental. Es decir: la acción sindical en materia de salud laboral debe incluir la lucha por la producción limpia en los centros de trabajo, lo que redundará en una mejora para la salud ambiental.

La defensa de la salud ambiental debe formar parte de la tarea cotidiana de los delegados/as de prevención:

- Elaboración por parte de la Administración de la lista de sustancias tóxicas, con revisión anual y programas de sustitución.
- En los planes generales de prevención en las empresas incluir: auditorías ambientales y programas de producción limpia.
- Planes de Prevención y Gestión de residuos tóxicos y peligrosos por cada comunidad autónoma.

La intervención sindical en materia de salud laboral debe suponer también la lucha por garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y su ampliación en la negociación colectiva tal y como permite la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- Plan de disminución de los accidentes laborales con plazos concretos.

- Participación activa en los comités de Seguridad y Salud mediante actuación desde el propio sindicato sin depender del funcionamiento de los comités de Seguridad y Salud o de nuestra inclusión en ellos.
- Formando y determinando quienes son los responsables de la **CGT** para salud laboral.
- Creando en las secciones sindicales equipos de trabajo.
- Peleándonos sindical y jurídicamente nuestra presencia en los comités de Seguridad y Salud.

3.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el último período las negociaciones colectivas han venido determinadas por el marco impuesto en las últimas reformas. Las sucesivas reformas laborales realizadas en España han cumplido un papel muy claro al servicio de los intereses del capital. Por un lado, no han acabado con la reserva de mano de obra (el desempleo), ni siquiera han logrado reducirlo de manera significativa ahora que el crecimiento económico ha sido en 1997 el **3,3%**. Por otro, y como consecuencia de lo primero, ha aumentado la explotación y productividad del sector asalariado **mediante un alargamiento general y objetivo de la jornada y de una creciente división en las filas de los trabajadores**, a los que han conseguido dividir en precarios, fijos o en trabajadores a tiempo parcial. Así, los capitalistas siguen pidiendo más para poder entrar en buenas condiciones en Maastricht.

A estas alturas ya nadie puede pensar que las reformas laborales crean empleo. No importa qué sector estudiemos o abordemos, tampoco importa que la empresa sea pública o privada, en todas ellas los mismos problemas se repiten machaconamente una y otra vez. Problemas que a grandes rasgos podemos resumir en:

- 1.- La presión sobre la producción o productividad de nuestro trabajo ha crecido enormemente. Por regla general, todo el mundo reconoce que se trabaja más ahora que antes.
- 2.- En la mayoría de empresas las horas extras han proliferado.
- 3.- En todas hay trabajadores eventuales con menos derechos.
- 4.- Esa masa eventual o de "fijos recientes" gana menos que la media y hace más funciones de las que le corresponden (doble escala salarial y polivalencia).
- 5.- Estos trabajadores que tienen peores condiciones, son utilizados por la patronal para que se trabaje más rápido o se adelante más trabajo o se hagan más horas o un poco de todo a la vez.
- 6.- Es ya la norma en muchísimos convenios que el cómputo anual de jornada tenga cada vez menor relación y respeto por los derechos históricos de jornada semanal y descansos semanales. En otras palabras, se acepta cada vez más una flexibilización en el tiempo de trabajo y una adecuación a los flujos llamados de producción.

Nosotros, que estamos rotundamente contra la reforma laboral ya sabemos que ésta no se para en los convenios, pero tal vez no conozcamos hasta qué punto no sólo no se combate, sino que a través de ellos se implanta.

Sólo en un 2'96% de los convenios firmados a 31 de diciembre de 1996 se admite una creación neta de empleo, y la transformación de empleo temporal en fijo sólo se recoge en un 8'62% de los mismos; en el resto nada de ello aparece; al contrario, se instauran jornadas anuales flexibles en un 20% y formas de contratación precaria en más de un 71% de los mismos. Ya sabíamos que no es por el camino de las reformas laborales por el que los trabajadores vamos a lograr reducir el paro o unir a los trabajadores, pero la estadística, además, nos lo demuestra con los datos en la mano.

Los argumentos con los que UGT-CCOO justificaron la firma de la **REFORMA LABORAL** con el Gobierno, se han demostrado falsos. La Reforma Laboral, ha significado un **aumento significativo de las subvenciones a las empresas y el abaratamiento del despido**. En definitiva, toda esta estrategia patronal se puede resumir en dos ejes: incrementar la productividad y la rentabilidad empresariales.

Sobre esta base, y para poder responder así a la realidad creada en los centros de trabajo la CGT, que lucha en cada negociación por recuperar no sólo, el espacio sindical ganado por la patronal, sino la parte del sobre esfuerzo y excedentes creados por nuestro trabajo, señala como **ejes reivindicativos generales** los siguientes:

1.- Empleo. La lucha por el empleo ocupa el centro de nuestra actuación en el terreno de la negociación colectiva. Nuestro sindicato contrapone a la creciente precariedad la homogeneización de las condiciones de trabajo.

Toda acción sindical debe tender objetivamente a colocar en condiciones iguales a trabajadores iguales. Sólo así nos armamos mejor para responder a cualquier ataque patronal y podemos hacer crecer más fácilmente nuestro sindicato.

Concretamente, a la entrada de trabajadores de ETT's en los centros de trabajo respondemos luchando por equiparar sus condiciones laborales a las del resto de personal fijo.

Igualmente por el mismo concepto, rechazamos la proliferación totalmente injustificada de contratos eventuales, becarios, PSS y de todo el abanico patronal que las leyes actuales permiten y que pretenden conscientemente dividir a las plantillas sobrecargando a quienes ya tienen un empleo a condición de mantener una altísima tasa de paro estructural.

En resumen, si de verdad queremos desterrar ese esclavismo moderno que representan las ETT's y la precariedad generalizada debemos empezar por definir en la negociación condiciones muy claras de contratación.

2.- Salario. La productividad del trabajo en el Estado español ha crecido un 21% en los últimos años. Se hace imprescindible establecer una línea general reivindicativa que tienda a recuperar y repartir ese excedente de beneficios empresariales generado por los trabajadores.

A tal fin se proponen las siguientes líneas de actuación:

- Reducir el abanico salarial.
- Incluir todos los complementos en el salario base.
- Recuperar la capacidad adquisitiva real de los salarios. Aumentos lineales o inversamente proporcionales.
- Contra la doble escala salarial: a igual trabajo igual salario.
- Asegurar la participación sindical previa al descuelgue salarial por parte de cualquier empresa adscrita a un convenio sectorial.

3.- Jornada. Una vez establecida la iniciativa de exigir y potenciar la reivindicación de una ley de 35 horas semanales, es coherente que nuestra organización aproveche el marco de la negociación colectiva para ir avanzando hacia ese objetivo estratégico.

Por ello trataremos de incluir en nuestras plataformas reivindicaciones que tengan por eje lo siguiente:

- Profundizar en la reducción de jornada sin detrimentos salariales ni aumentos de productividad (sin flexibilizar la jornada).
- Hacia las 35 horas semanales para llegar a las 32
- Prohibición de horas extraordinarias
- Conversión de las actuales en empleo estable
- Doce horas de descanso mínimo entre jornadas
- Jornada nocturna de seis horas máximo.

4.- Salud Laboral. La productividad, horas extras, destajos, fuertes ritmos de producción, ... provocan incrementos en la siniestralidad laboral, así como el aumento de enfermedades profesionales y bajas laborales por enfermedad. En definitiva, la salud laboral está sometida a los incrementos de los beneficios empresariales.

La estrategia de la acción sindical en materia de salud laboral debe formar parte de la lucha contra la precariedad en el mundo del trabajo y los excesos de productividad. Nuestras demandas deben ir encaminadas hacia:

- La defensa de los contratos estables
- El cambio de las horas extras y destajos por nuevos empleos
- Rechazo a las ETT's
- Adecuación de los ritmos de producción y las condiciones de trabajo a las personas
- Garantizar la mejora progresiva de las condiciones de Seguridad y Salud en los centros de trabajo.

Debemos centrar nuestras reivindicaciones en el cumplimiento estricto de la normativa en vigor, adaptando todos los Convenios a la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reafirmando la figura del Delegado de Prevención y teniendo en cuenta las siguientes variantes:

- ▶ Se puede pactar cualquier sistema de elección de los Delegados de Prevención distinto del establecido en la Ley, siempre que se garantice la facultad de designación correspondiente a los representantes del personal o a los propios trabajadores.
- ▶ Cualquiera que sea el sistema de designación o el nombre que se les asigne a los representantes de los trabajadores que tengan asignadas las labores en materia de seguridad y salud, asumirán todas las competencias y garantías que la Ley establece para los Delegados de Prevención.
- ▶ Establecer cláusulas que mejoren los derechos de información, consulta y participación de los Representantes de los Trabajadores que establece la Ley, haciendo especial referencia a la participación de la Representación sindical en la elaboración y seguimiento de los Mapas de Riesgos.
- ▶ Equiparación de todos los Representantes Sindicales a los Delegados de Prevención en lo relativo a sus competencias, garantías y derechos, así como en cuanto a la distribución y utilización de su crédito horario.
- ▶ Definición del sistema de infracciones y sanciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, en los mismos términos que los pactados para los casos generales. *(Negociación por Convenio Colectivo para evitar que la falta de una regulación más favorable al trabajador, pueda permitir actuaciones sancionadoras desproporcionadas por parte de la empresa).*

5.- Condiciones laborales. Un aspecto decisivo en la lucha por el pleno empleo es la defensa de los derechos laborales y la dignidad de las condiciones de trabajo; siendo objetivo del capital su flexibilidad absoluta.

Nuestra actuación deberá dirigirse hacia homogeneizar y mejorar las condiciones laborales, y no sólo a defender las ya existentes.

En este sentido la **CGT** seguirá las siguientes actuaciones:

- Limitaremos la capacidad, que la legislación vigente otorga al empresario, para modificar el contrato en materias como la movilidad funcional y geográfica o las condiciones de trabajo; exigiendo mecanismos de control sindical previo sobre estos temas.
- En el caso de movilidad funcional y polivalencias es fundamental establecer una tabla de equivalencias entre categorías profesionales lo más estricta posible.
- Debemos utilizar la negociación colectiva para contrarrestar la flexibilidad del mercado de trabajo frente a medidas como el abaratamiento del despido. Una propuesta sería el establecimiento de expediente contradictorio o la elección entre readmisión o indemnización en caso de despido improcedente, para todos los trabajadores.

6.- Otros aspectos de la negociación Colectiva. Sin duda estas reivindicaciones antes expuestas no agotan el amplio marco de la negociación colectiva punto en el que debemos incluir entre otras cuestiones: el reconocimiento a todos los efectos de las parejas de hecho, garantías para los insumisos, tipificación del acoso sexual, etc.

4.- FUNCIONAMIENTO DE LA CGT EN LA NEGOCIACIÓN

Tenemos asumida la necesidad de estar presentes en las mesas de negociación y contar con el respaldo legal de la representatividad.

Negociar para nosotros es un ejercicio práctico de nuestro modelo sindical, en el cual hacemos fluir la información, potenciamos la participación y desarrollamos toda la capacidad de nuestra Acción Sindical a fin de conseguir los mejores resultados posibles para los trabajadores y alejados por tanto, de las traiciones y de la corrupción, (modelo sindical de los mayoritarios).

La negociación colectiva o de cualquier otro tipo es siempre un tira y afloja que se mueve entre lo deseable y lo posible, dependiendo siempre de la correlación de fuerzas y de la capacidad de “conectar” con la mayoría en los momentos de mayor presión, así como de nuestra propia capacidad de sumar y aglutinar en torno a nuestras propuestas en el momento de pegar "tirones" decisivos.

No obstante e independientemente de nuestra fuerza en cada momento, siempre debemos intentar que nuestra participación en las negociaciones sea percibida como un elemento positivo por los trabajadores, bien sea por el resultado final o simplemente por el trabajo realizado durante la negociación.

Para la **CGT** es importante estar en todos los foros de negociación que se produzcan, para poder defender los intereses de los trabajadores y nuestros criterios laborales y sociales.

Aunque quedarnos fuera de un proceso de negociación en un momento determinado, nos limitará en nuestras posibilidades, **NO ANULA** nuestra capacidad de actuación e incidencia para aglutinar, presionar, denunciar, movilizar, ...

Nuestra fuerza en la negociación la obtenemos desde el trabajo constante de las Secciones Sindicales, desde la capacidad propia de presión-movilización, desde nuestra capacidad de aglutinar voluntades en torno a nuestros criterios y desde el respeto que vayamos consolidando el conjunto de la **CGT**. Una realidad en la que siempre **PODEMOS** y **DEBEMOS** trabajar.

En definitiva, trabajar para estructurar una alternativa solida y definida para condicionar, cada vez con más influencia, el desarrollo de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, en lo social y en lo económico. Interviniendo y condicionando todas las negociaciones desde el respaldo y la fuerza de nuestra capacidad organizadora y movilizadora.

Desgraciadamente a los trabajadores nunca nos han regalado ningún derecho; por esta razón la MOVILIZACIÓN ha sido siempre imprescindible para mejorar nuestro nivel de vida y nuestras condiciones de trabajo. La MOVILIZACIÓN, con sus reglas y mecanismos resulta por lo tanto un instrumento imprescindible, por lo que una vez determinada su enorme importancia en el desarrollo de la Acción Sindical (y en los procesos de negociación), es imprescindible manejar el concepto de movilización a niveles internos (Asambleas de Afiliados), como externos (Asambleas de trabajadores) sin ningún asomo de frivolidad.

- La movilización acaba siendo imprescindible para la consecución de los objetivos de los trabajadores.
- No se debe desgastar ni el concepto de movilización, ni las personas que la sustentan.
- Hay que realizar convocatorias preparadas, entendidas, argumentadas, oportunas, y no más duras y costosas de lo que se está dispuesto o se puede asumir.
- Siempre nos dotaremos de objetivos creíbles, a partir de un debate amplio y sostenido.
- La información y la participación son la mejor garantía para el éxito de la movilización.
- Hay que medir bien los objetivos máximos y mínimos y las acciones convocadas (no se puede intentar matar moscas a cañonazos, ni esperar que los problemas se solucionen por aburrimiento o buena voluntad).
- En muchas ocasiones puede ser necesario convocar o movilizar en solitario para mantener la coherencia del Sindicato o la claridad de un posicionamiento sindical desde las decisiones adoptadas por las asambleas de afiliados.
- La movilización debe intentar mantener siempre abierta la posibilidad de conseguir una salida negociada que satisfaga nuestras exigencias.
- Es mejor un acuerdo que un fracaso, pero siempre lo mejor es tener las “manos limpias” para no darse por vencido y seguir actuando.

Debemos tener en cuenta que cuando se habla de movilización nos referimos a cualquiera de las posibilidades de actuación movilizadora: concentraciones, manifestaciones, ocupaciones, ... aunque lógicamente cuanto mayor coste tiene la convocatoria (huelgas), mayor es la responsabilidad y la necesidad de medir nuestras actuaciones.

No debemos tampoco olvidar las posibilidades que como Organización amplia tenemos de unificar, de sumar fuerzas, de enfocar la conflictividad hacia el conjunto social, de buscar el respaldo de la Opinión Pública,

5.- COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Se hace necesario aunar esfuerzos y establecer líneas de negociación comunes en la **CGT**, coordinándolos a través de la estructura habitual de coordinación sindical.

Sin embargo, debemos reflejar la especial trascendencia que tienen los procesos de negociación y la necesidad de ser cada vez más consecuentes a la hora de establecer criterios o contenidos y a la hora de estructurar nuestra labor.

Este planteamiento responde a la necesidad de **CGT** de asumir la dimensión creciente de sus compromisos y la responsabilidad adquirida con los trabajadores en un terreno, el de la Negociación Colectiva, en el que cada vez tenemos mayor prestigio y presencia.

Por su importancia fundamental debemos insistir y resaltar los siguientes aspectos:

- La necesidad de difundir las experiencias de negociación (negociación y movilización) desarrolladas por la **CGT** como método para enriquecer a las Secciones Sindicales y anular las posibles diferencias existentes (fundamentalmente en experiencia).
- La necesidad de coordinar ACCIONES COMUNES ante procesos negociadores con PROBLEMAS y CONTENIDOS comunes, unificando los esfuerzos en una misma dirección de entes diferentes.
- La necesidad de garantizar la transparencia efectiva del contenido de la negociación desde **CGT**.
- La necesidad de realizar un balance anual de la actuación negociadora de la **CGT** en las distintas empresas, así como análisis de los contenidos de los acuerdos, pactos y convenios suscritos por **CGT**.
- La necesidad de que las diferentes secciones sindicales, al final de cada proceso de negociación, elaboren un informe sobre actuación, estrategia y contenidos, haciéndolo llegar a los responsables de coordinación sindical.
- Hay que intentar dotar a la Organización de un equipo técnico estable de asesoría para la negociación.

Igualmente se pueden editar y distribuir nuestros programas reivindicativos más allá de donde estamos ya implantados, a la vez que buscamos canales de interlocución para hacernos oír entre los trabajadores; siendo los propios procesos de negociación totalmente adecuados para este trabajo, ya que de manera indirecta podemos empezar a incidir en ellos. No podemos desperdiciar las oportunidades de difundir nuestras alternativas.