

Coa CI G somos máis fortes



VII Congreso da Confederación Intersindical Galega

Estatutos e documentos aprobados



27 e 28 de maio / 2017
Pazo de Congresos
Santiago de Compostela



Confederación Intersindical Galega

Documentos aprobados no VII congreso da CIG

VII Congreso da CIG

27 e 28 maio 2017

Editado pola Confederación Intersindical Galega

Contido

Informe da executiva confederal para o VII congreso	11
--	-----------

Informe da executiva confederal para o VII congreso.....	13
INTRODUCCIÓN.....	13
O contexto político xeral.....	15
A situación socioeconómica, laboral,.....	17
política e sindical na Galiza e no Estado español	17
A nosa acción sindical nestes catro últimos anos.....	21
A negociación colectiva	22
Saúde laboral.....	24
Emprego.....	25
Dereitos laborais e sociais	26
Servizos públicos: Administración Pública, Sanidade Pública, Ensino Público	28-29
A igualdade de xénero	31
Comunicación.....	32
A formación para o emprego.....	34
A defensa do idioma	36
Defensa das liberdades públicas.....	37
Os tratados de libre comercio.....	38
Relacións internacionais.....	38
O traballo organizativo	41
Conclusións.....	44

Estatutos Aprobados no VII Congreso - 2017	57
---	-----------

Título I - Da definición, ámbito e obxectivos	59
Artigo 1 - Artigo 6.....	59
Título II - Dos membros	60
Capítulo 1 - Da condición de afiliado ou afiliada.....	60
Artigo 7 - Artigo 11	61
Capítulo 2 - Do réxime de dereitos e deberes	61
Artigo 12.....	61
Artigo 13.....	62
Capítulo 3 - Do réxime de garantías e sancións	62
Artigo 14 - Artigo 17	62

Artigo 18 - Artigo 21	63
Artigo 22 - Artigo 23	64
Capítulo 4 - Do réxime de incompatibilidades.....	64
Artigo 24 - Artigo 25	64
Artigo 26 - Artigo 28	65
Título III - Dos ámbitos de organización	67
Capítulo 1 - Do ámbito sectorial.....	67
Artigo 29 - Artigo 31	67
Artigo 32 - Artigo 34	68
Artigo 35.....	69
Artigo 36 - Artigo 38	70
Capítulo 2 - Do ámbito territorial	71
Artigo 39 - Artigo 41	71
Artigo 42 - Artigo 43	72
Capítulo 3 - Do ámbito funcional.....	72
Artigo 44 - Artigo 45	72
Título IV - Dos órganos de goberno	73
Capítulo 1 - Dos órganos confederais	73
Artigo 46 - Artigo 49	73
Artigo 50 - Artigo 53	74
Artigo 54.....	75
Artigo 55 - Artigo 57	76
Artigo 58 - Artigo 59	77
Artigo 60 - Artigo 61	78
Capítulo 2 - Dos órganos sectoriais	78
Artigo 62 - Artigo 63	78
Capítulo 3 - Dos órganos territoriais.....	79
Artigo 64 - Artigo 67	79
Artigo 68 - Artigo 69	80
Artigo 70 - Artigo 73	81
Artigo 74 - Artigo 76	82
Capítulo 4 - Das normas xerais de funcionamento	82
Artigo 77 - Artigo 78	82
Artigo 79 - Artigo 81	83
Capítulo 5 - Do réxime electoral.....	84
Artigo 82 - Artigo 86	84
Artigo 87 - Artigo 91	85

Título V - Do réxime económico e patrimonial.....	87
Artigo 92 - Artigo 94	87
Artigo 95 - Artigo 97	88
Título VI - Da comunicación.....	89
Artigo 98 - Artigo 102	89
Título VII - Das modificacións orgánicas e dos Estatutos.....	90
Artigo 103 - Artigo 107.....	90
Disposicións Adicionais	91
Primeira.- Do persoal	91
Segunda.- Da afiliación	91
Terceira.- Das comisións	92
Cuarta.- Da definición sectorial.	92
Quinta.- Da organización territorial.....	94
Sexta	95
Disposicións Transitorias.....	96
Primeira.- Das asembleas das estruturas territoriais.	96
Segunda.- Da aplicación do réxime de incompatibilidades de cargos.	96
Terceira.- Da aplicación da Disposición Adicional cuarta. (novo Artigo 91).	96
Cuarta.- Da aplicación do artigo 81.	96
Quinta.- Da aplicación dos artigos 51, 64 e 67	96

Relatorio de organización 97

1 Modelo sindical CIG	98
2 Sindicato é poder	100
2.1 A afiliación	101
2.2. As eleccións sindicais	102
2.3 A organización sindical na empresa. As seccións sindicais.....	104
2.4 O funcionamento dos organismos de dirección	104
2.5 A mellora dos métodos de traballo	105
3 Mapa federativo	107
Proposta de estrutura federativa nova e sectores que comprenderían	108
4 Pensionistas e xubilados/as	111
5 O activismo feminista e de clase na Confederación	112
6 Plan de axuda alimentaria.....	115
7 A comunicación e as redes sociais.....	117

Relatorio de Acción Sindical

119

1	Contexto político internacional	121
2	Contexto socioeconómico e laboral.....	125
2.1	Afondamento no modelo de capitalismo neoliberal.....	125
2.2	A imposición do modelo de precarización do mercado laboral	128
3	A nosa situación no contexto do estado e da UE	131
4	As nosas alternativas.....	135
4.1	Na negociación colectiva.....	135
	Análise destes últimos anos	135
	Unha organización pensada para os convenios de sector	135
	A actualidade	136
	A nosa resposta	137
	No traballo inmediato	138
	Obxectivos.....	138
	Contratación.....	140
	Xornada de traballo	140
	Xénero.....	141
	CONCLUSIÓNS:.....	142
4.2	En política económica e de emprego	142
4.3	En dereitos laborais e sociais.....	146
	Acción sindical.....	147
	Negociación colectiva	148
	Dereitos fundamentais e relacións laborais	149
	Contratas, subcontratas e externalizacións	150
	Emprego e contratación	150
	Extinción do contrato de traballo.....	151
	Flexibilidade interna	152
	Dereitos sociais.....	153
4.4	En defensa do sistema público de pensións.....	153
4.5	En defensa dunha política fiscal xusta e solidaria.....	155
4.6	En política de igualdade.	156
	A CIG como referente sindical das traballadoras galegas	156
	RESOLUCIÓNS:	156
4.7	En relacións internacionais	158
5	A españolización da sociedade galega.....	161
6	Soberanía e dereitos laborais e sociais.....	165

Resolucións VII Congreso	171
Intervencións de Paulo Carril e Suso Seixo	177
Discurso de Paulo Carril, Secretario xeral da CIG	179
Discurso de Suso Seixo	185
Organizacións presentes no VII Congreso	189
Organizacións internacionais	189
Lista de saúdos de organizacións internacionais	192
Fotos VII Congreso	194
Secretarias confederais logo do VII Congreso da CIG	197

Informe da executiva confederal para o VII congreso

Informe da executiva confederal para o VII congreso

INTRODUCCIÓN

Rematabamos o informe da Executiva Confederal ao noso 6º Congreso, celebrado os días 25 e 26 de maio do 2013, cunha conclusión na que dicíamos: “que as medidas que en materia laboral, social e económica, estaban a adoptar os gobernos, primeiro do PSOE e despois do PP, viñan para quedar e que as súas negativas consecuencias para a clase traballadora ían notarse durante tempo; polo tanto, a nosa obriga como sindicato era ter a iniciativa na resposta, ofrecer alternativas e encabezar a conflitividade e a mobilización social necesaria, e que todo iso ía esixir de nós un enorme esforzo organizativo, reforzando a nosa presenza nos centros de traballo, incrementando a afiliación e o número de delegados e delegadas sindicais, fortalecendo ideoloxicamente os nosos cadros e mellorando significativamente o funcionamento dos organismos e os nosos métodos de traballo”.

Pois ben, esta acertada conclusión á que chegabamos no noso último congreso, foi a que marcou a nosa acción sindical durante estes catro anos, con moitas luces, pero tamén con algunhas sombras, no que supuxo a nosa praxe no sindical e no organizativo.

Durante este período a CIG foi a central sindical que protagonizou a conflitividade laboral, as mobilizacións e, en moitos casos, as alternativas a esta situación de crise económica e de oposición as políticas antiobreiras do PP, aínda que non todas elas tivesen o éxito e a ampla participación que a nós nos tivese gustado e que a situación requiría. Fixemos tamén un bo traballo, aínda que con resultados desiguais, no que respecta á mellora dos índices de afiliación, o que nos permitiu situámonos como primeira forza sindical de Galiza en número de afiliados e afiliadas, e tamén no que respecta ás eleccións sindicais, pois estamos como segunda forza en representatividade nas empresas e a apenas unhas centésimas de convertérmonos na primeira forza, o cal sería algo histórico, e que temos o firme convencemento de que o imos conseguir antes de que finalice este ano.

No que xa non fomos igual de eficaces foi no relativo á formación de cadros, á mellora dos métodos de traballo e ao funcionamento dos organismos. Estamos a falar de tres aspectos moi relevantes, para o noso modelo sindical, que nos obriga a seguir insistindo e perseguindo a súa mellora nos próximos anos, para así ter a garantía de sermos máis eficaces na nosa resposta sindical, nun contexto político, sindical e socioeconómico que non ten mellorado para a clase traballadora e non vai a facer se non o pelexamos e conseguimos mudar a correlación de forzas ao noso favor.

Antes de entrarmos a avaliar o que foi a nosa práctica sindical nestes catro últimos anos e o contexto socioeconómico, político e sindical no que tivemos que desenvolverla, fagamos un breve repaso sobre cal é o contexto, nestes mesmos aspectos, a nivel mundial e na UE, pois sen dúbida inciden e condicionan de forma determinante a nosa propia realidade, tanto como clase como nacional.

O contexto político xeral

A situación a nivel mundial segue marcada, no económico, polos intentos por parte do capital de superar a crise estrutural sistémica na que está inmerso, pola vía de afondar no modelo de capitalismo neoliberal, concentrar e centralizar aínda máis a riqueza incrementando as desigualdades sociais e buscar unha maior marxe dos seus beneficios sobreexplotando e debilitando a clase obreira. No político, caracterízase polos intentos de EEUU de non perder o seu papel como potencia hexemónica, no económico e no militar, nun mundo cada vez máis multipolar no que fronte ao bloque imperialista tradicional da UE, Xapón e EEUU, capitaneado por estes últimos, se está a conformar un novo bloque integrado por Rusia e China, que buscan incorporar a outras potencias emerxentes como é o caso de Irán, Brasil, A India e Sudáfrica, rachando así co mundo unipolar construído ao redor de EEUU, a raíz da desaparición da Unión Soviética. Todo este proceso está a suceder, non sen certas contradicións dentro dos poderes económicos do bloque imperialista occidental e mesmo dentro de sectores económicos de EEUU.

A estas razóns, e non outras, do imperialismo occidental, capitaneado por EEUU, de non perder a súa hexemonía neste mundo multipolar e seguir a controlar os principais mercados e as principais fontes enerxéticas do planeta, para beneficio das súas multinacionais, obedecen as intervencións bélicas e o fomento do derrocamento dos gobernos e a destrución de numerosos países do norte de África e do Oriente Medio, o que está a supor a morte de centos de miles de persoas e o desprazamento de millóns. Toda unha barbarie cometida con total impunidade polo imperialismo occidental, coa colaboración de potencias amigas da zona (Israel, Arabia Saudita ou Turquía) e baixo a hipócrita e cínica xustificación da defensa dos dereitos humanos e da vida de inocentes. Dereitos que, por certo, non respecta despois a UE cando esas persoas refuxiadas queren acceder a Europa fuxindo da guerra existente nos seus países.

Na posta en práctica da globalización de todo este modelo político e económico profundamente antidemocrático, agresor e vulnerador dos dereitos humanos e o dereito á soberanía dos pobos, xogan cada vez máis un papel determinante os grandes medios e axencias de comunicación, hoxe na súa maioría controlados pola oligarquía financeira, á hora de manipular a opinión pública, terxiversando os feitos, nuns casos, e agochando as verdadeiras razóns destes, noutros.

Polo que respecta á situación na UE, estamos asistindo a toda unha práctica política que pon de manifesto, por unha banda, o carácter antisocial e neoliberal desta UE que se está a construír conforme ás orientacións económicas fixadas, entre outros, no Tratado de Lisboa do 2007, en vigor desde o 2009, e por outra banda, as propias contradicións e dificultades da materialización deste proxecto común dos grandes poderes económicos europeos.

Podemos observar nestes últimos anos como, fronte á crise económica, se promoveron políticas que afondaban no modelo de capitalismo neoliberal, como diante da crise económica, sufrida especialmente polos estados da periferia da UE (Islandia, Irlanda, Portugal, Estado Español, Italia ou Grecia), a resposta das institucións políticas europeas (BCE, CE, FMI) foi a de lles esixir a eses estados a aplicación dunhas políticas económicas e laborais moi duras, que supuxeron a perda de miles de postos de traballo e o empobrecemento de amplos sectores da sociedade, ao tempo que se protexían os intereses do sector financeiro, pola vía das axudas, do crédito barato e da especulación coa débeda pública.

Este carácter inhumano e antisocial da UE que se está a construír, púxose tamén de manifesto coa crise das persoas refuxiadas, na que miles de persoas son privadas dos seus dereitos, deixadas en mans de mafias ou forzadas a arriscaren as vidas cruzando o mar Mediterráneo ou intentando superar barreiras anti seres humanos, postas deliberadamente por gobernos que presumen de democráticos, entre eles o goberno do Estado español.

É a construción desta UE neoliberal, antisocial, ao servizo do capital financeiro e das grandes potencias económicas, modelo no que coinciden tanto a dereita como a socialdemocracia liberal europeas, o que está a provocar o rexeitamento a esta por parte de moitos sectores das clases traballadoras e a aparición de fenómenos como o Brexit e mesmo o éxito electoral que están a ter, nalgúns países, forzas políticas da extrema dereita, apoiadas por sectores tradicionalmente votantes da esquerda.

A situación socioeconómica, laboral, política e sindical na Galiza e no Estado español

As sucesivas contrarreformas laborais levadas adiante polos gobernos españois, con posterioridade á aprobación do Estatuto dos Traballadores de 1980, supuxeron un importante retroceso nos dereitos individuais e colectivos da clase traballadora ao desregular e flexibilizar as condicións en materias como a contratación, o despedimento, a xornada, o salario ou mesmo a negociación e o cumprimento do pactado nos convenios colectivos. Estamos a falar dun calculado e continuado proceso de desmantelamento do dereito do traballo a prol da parte máis forte nas relacións laborais, a prol do capital.

As últimas reformas laborais promovidas, durante os anos 2010, 2011, 2012 e 2013, por gobernos do PSOE e PP, respectivamente, con diferentes niveis no seu contido e importancia, afondaron nesa liña neoliberal de individualización e desregulación das relacións laborais. Facilitouse e abaratouse o despedimento, tanto colectivo como individual; xeneralizouse o contrato a tempo parcial; debilitouse a negociación colectiva a través da súa atomización, estatalización e limitación da súa ultraactividade a un ano; facilitouse ás empresas a modificación substancial das condicións de traballo, a distribución irregular da xornada e o incumprimento dos convenios colectivos; legalizáronse as axencias privadas de colocación e flexibilizouse en xeral a contratación en beneficio da patronal.

O sistema de protección social tampouco quedou sen tocar nesta ofensiva do capital contra a clase traballadora, baixo a xustificación de se tratar de políticas necesarias derivadas da forte crise económica na que estamos inmersos desde inicios do 2008. Así vemos como o sistema de protección por desemprego sufriu recortes na contía das prestacións ao tempo que dificultou o acceso aos subsidios. Polo que respecta ao sistema público de pensións, atrasouse a idade de xubilación aos 67 anos; ampliouse a 25 o número de anos para calcular a base reguladora; introduciuse o chamado factor de sustentabilidade, a aplicar a partir do 1 de xaneiro de 2019, para determinar a contía da pensión; atrasouse a idade de acceso á xubilación anticipada; dificultouse o acceso ao subsidio de desemprego condicionando á renda familiar o ter dereito a este e atrasouse a idade de acceso ao devandito subsidio dos 52 aos 55; en definitiva, medidas todas orientadas a dificultar o acceso e reducir a contía das prestacións do sistema público de protección social, ao tempo que se fomenta a súa privatización.

Nunha situación económica, política e organizativa que non é favorábel á clase traballadora, o capital está a aproveitar o vento a favor para nos arrincar todo un conxunto de dereitos e melloras nas nosas condicións laborais e sociais, incrementar os seus beneficios e o seu poder e para nos debilitar como clase traballadora. Esa e non outra é a verdadeira razón das sucesivas reformas laborais impostas da man da socialdemocracia liberal e da dereita, coa inestimábel complicidade

das centrais sindicais estatais, CCOO e UGT. En plena crise económica, na maior destrución de emprego e no maior ataque aos dereitos laborais e sociais que se deu na Galiza e no Estado, desde a caída da ditadura franquista, nun escenario de claro debilitamento da clase traballadora, estas dúas centrais sindicais seguiron e seguen fieis á súa política de pactos social, favorecendo e asinando coa patronal española Acordos Marco Interprofesionais en materia de negociación colectiva, ou mesmo Acordos Político Sociais máis amplos coa patronal e o Goberno Español do PP, acordos que, ademais de contribuíren a unha perda do poder adquisitivo dos salarios, supuxeron a aceptación na práctica de todos os recortes que en materia de dereitos laborais e sociais viña lexislando o PP. Unha vez máis, estas dúas centrais sindicais asumen o seu papel como garantes do sistema, renuncian a dar o debate e a batalla, no terreo ideolóxico e político, sobre a necesidade dun cambio real do actual modelo económico e social, desmobilizan a clase traballadora e actúan máis preocupadas polos seus intereses e pola súa supervivencia como organizacións sindicais que polos verdadeiros intereses da clase traballadora que din defender.

Polo que respecta á situación sociolaboral de Galiza, derivada desta fase de crise económica e políticas neoliberais, son ilustrativos os seguintes datos sobre poboación activa, desemprego, contratación temporal, salarios ou pobreza, correspondentes á Enquisa de Poboación Activa (EPA) de 31.12.16, nos que se pon de manifesto a imposición dun modelo de mercado laboral absolutamente precarizado:

- Desde o ano 2012 a perda de poboación activa foi constante, converténdose nun dos principais problemas do mercado laboral galego, na medida en que a súa negativa evolución é indicativa do retroceso que se está a dar no potencial produtivo e na capacidade de xerar emprego da economía galega e dos desequilibrios existentes. Así mesmo, hai outro dato altamente preocupante como é que esa perda de poboación activa afectou especialmente aos menores de 34 anos, que viron como perderon 11,3 puntos respecto ao que representaban na poboación activa no ano 2009, en valores absolutos 153.100 activos/as menos. Moita da perda de poboación activa nestas idades ten que ver coa emigración de miles e miles de mozas e mozos durante estes últimos anos.
- Polo que respecta ao emprego, desde o inicio da crise (ano 2008), perdéronse en Galiza 193.700 postos de traballo, un 16,1% sobre o total existente naquel momento, afectando esta destrución do emprego de forma moi directa ás persoas menores de 35 anos, colectivo no que se perderon 100.000 empregos só desde o ano 2010. Esta destrución de emprego deuse no sector da construción, pero tamén de forma moi importante no sector industrial e no sector primario que en Galiza ten moito peso no seu PIB.
- O nivel de desemprego estaba a finais do 16 no 17,1% da poboación activa (215.400 persoas desempregadas). Delas, o 50% leva máis dun ano no desemprego e só o 49,1% cobra algún tipo de prestación. Se ao colectivo de persoas desempregadas lle sumamos os 177.314 traballadores e traballadoras cuxos ingresos son inferiores ao 50% do SMI,

é dicir, que os seus ingresos anuais non chegan a 2.000€, e que polo tanto é irrisorio darlles a estas persoas a condición de traballadores/as en activo, estaríamos a falar en total dun colectivo de 420.714 persoas, que representan un 33,3% da poboación activa e que nunha grande parte corren un risco serio de caer na pobreza e na exclusión social.

- Polo que respecta á contratación temporal, afecta hoxe ao 26,4% do total das persoas asalariadas. Nestes momentos, o 92,6% de todos os contratos que se fan ao ano son de carácter temporal, sendo os máis frecuentes os de duración inferior a unha semana, en concreto o 30,7%, moitos deles contratos a tempo parcial. Estamos a falar pois dunha modalidade de contratación totalmente abusiva, de carácter non voluntario por parte das persoas que se ven afectadas e, na grande maioría dos casos, acompañada de baixos salarios, xornadas abusivas de traballo, baixa cotización á seguridade social, horas extras non aboadas, etc. Unha modalidade de contratación, por certo, que afecta tanto a persoas con baixa titulación profesional como a persoas con titulación académica superior e que se utiliza tanto por parte do sector privado como das administracións públicas.
- Respecto dos salarios, desde o inicio da crise deuse unha perda xeneralizada do poder adquisitivo destes, perdendo globalmente peso no PIB respecto ás rendas do capital, o que está a contribuír a un incremento importante das desigualdades sociais. É ilustrativo ao respecto o seguinte dato: os únicos colectivos de asalariados/as que se incrementaron desde o inicio da crise foron aqueles que gañan menos do 50% do SMI (estamos a falar duns ingresos anuais inferiores a 2.000€) ou ben o colectivo que ten uns ingresos salariais ao ano superiores a dez veces o SMI (uns ingresos superiores a 78.360€), é dicir, 75 veces superiores aos máis baixos. A isto habería que engadir que as grandes fortunas galegas, neste mesmo período de crise, incrementaron o seu patrimonio en 7.000M€.

A toda esta problemática laboral temos que engadir a política de recorte do gasto en materia de servizos públicos básicos como o ensino, a saúde, a asistencia social e a propia administración pública, o que xunto á súa privatización en moitos casos, está a producir unha forte deterioración tanto na calidade dos servizos como nas condicións laborais das persoas empregadas neles.

Esta xa por si mesma preocupante situación sociolaboral vese agravada coa caída de capacidade produtiva, nuns casos, e a perda de control por parte do capital galego, noutros, de sectores produtivos básicos na nosa economía como é o caso do naval, o agrogandeiro, o forestal, o pesqueiro, o enerxético ou o financeiro, o que, unido ao espolio da nosa enerxía eléctrica e o noso excedente económico, á emigración de miles de mozos e mozas e ao avellentamento e perda de poboación, nos sitúa nun escenario que acentúa aínda máis o carácter periférico e dependente do noso país, o cal, xunto á falla de soberanía, limita a nosa capacidade á hora de promover medidas a favor dun desenvolvemento económico e social autocentrado e poder facer políticas que nos permitan saír da crise pensado nos intereses das nosas clases traballadoras.

Diante deste panorama, o goberno galego, a Xunta de Galiza, limitábase a negar a realidade, facer seguidismo das políticas impostas polo Estado español e a UE e actuar claramente como salvagarda do neoliberalismo e dos intereses das grandes empresas e da oligarquía española, en Galiza.

Polo que respecta ao **escenario político na Galiza**, a realidade é que, a raíz das últimas eleccións autonómicas, non só non mudou a correlación de forzas, no Parlamento autonómico, a favor dos intereses das clases populares galegas, senón que vimos como a dereita saíu reforzada, incrementado o PP o número de deputados e deputadas, e polo tanto truncada a vía parlamentar e a da Xunta como fonte de posibles medidas políticas cunha orientación distinta a dos últimos anos e máis favorábel aos intereses de Galiza e das súas clases traballadoras. Séguenos quedando, e a ela teremos que dedicar todos os nosos esforzos, a vía da organización, da concienciación e da contestación social como fonte principal para cambiar a correlación de forzas e ir logrando éxitos na recuperación de dereitos e condicións de traballo, aínda que sexan parciais, e tendo presente nesta estratexia a utilización do Parlamento como caixa de resonancia das nosas reivindicacións e como fonte de conflito político e ideolóxico coa dereita e o españolismo.

Un escenario distinto dáse no **Estado español**. As últimas eleccións xerais, coa perda da maioría absoluta do PP, debuxan un escenario político que en certos aspectos ben puidese abrir certas esperanzas respecto da situación anterior, tendo en conta ademais de que todo o que ten que ver coa materia laboral, a negociación colectiva, as pensións ou as liberdades públicas, materias na que houbo un importante retroceso na lexislatura anterior, son competencias que non están transferidas e polo tanto seguen a ser competencias que residen no Parlamento español. En calquera caso, danse circunstancias que nada axudan a que sexamos excesivamente optimistas xa que a teórica oposición ao PP é moi variada e, mesmo dentro daquelas forzas que se definen como de esquerdas e polo tanto das que, cando menos en teoría, teríamos que agardar iniciativas que botasen abaixo as políticas regresivas e antisociais do PP na pasada lexislatura, non todas elas están unificadas en canto ás maldades destas políticas, nin cales serían as alternativas, de aí que a pesar dos meses que leva constituído o Parlamento e funcionando o Goberno, aínda non vimos presentados proxectos de lei que vaian na vía de botar abaixo as contrarreformas en materia laboral, de negociación colectiva ou de pensións aprobadas nestes últimos anos.

Outro aspecto de especial relevancia política no Estado español, fóra do tema da corrupción xeneralizada que afecta ao partido do goberno pero que política e socialmente dá a impresión de que o PP xa a ten amortizada, é o problema relacionada coa estrutura xurídico-política do Estado e a solución ao recoñecemento dos dereitos nacionais das nacións que o conformamos. Unha problemática que de novo volve ocupar un primeiro plano da man da reivindicación dun referendo pola independencia que con forza está a reivindicar o nacionalismo catalán e ao que nós -como CIG- damos o noso total apoio.

A nosa acción sindical nestes catro últimos anos

A nosa acción sindical nestes catro anos, como non podía ser doutra maneira, estivo moi centrada en combater as negativas consecuencias que para a clase traballadora galega tiveron as políticas económicas e laborais do PP, así como en fortalecérmolos organizativamente para podermos ser máis eficaces e dar unha mellor resposta. Isto obrigounos a manter unha actividade sindical constante, tanto á hora de dar alternativas como da mobilización social, en materias como a negociación colectiva, o emprego, os servizos públicos, as pensións, a igualdade de xénero, a defensa dos sectores produtivos, a recuperación de dereitos, a oposición aos tratados de libre comercio ou a defensa das liberdades públicas, do noso idioma e da necesidade de soberanía política para Galiza. Como xa comentamos ao inicio, na resposta social e nos centros de traballo, a toda esta problemática, foi a nosa central sindical a que levou a iniciativa e canalizou a grande maioría da conflitividade laboral que se deu no noso país.

A pesar das dificultades existentes pola situación do mercado laboral e da paralización e empeoramento que se deu, nun ámbito esencial da nosa acción sindical, como é a negociación colectiva, aínda así, o certo é que o nivel de conflitividade e de mobilización social que conseguimos activar por toda Galiza foi importante. Estamos a falar dunha conflitividade, na súa grande maioría, moi vinculada a conflitos concretos e que, malia as nosas intencións, non conseguimos darlle un carácter de resposta máis xeral, máis masiva e máis político-ideolóxica, fronte ás políticas antisociais e antiobreiras do PP. En calquera caso, estamos a falar de numerosos conflitos e accións reivindicativas, acompañadas de concentracións, manifestacións, folgas de fame ou folgas de empresa ou sectoriais, nalgúns casos de moitos días de duración, vinculadas a temas como: os despedimentos individuais ou colectivos, a deterioración e privatización dos servizos públicos, o non pagamento e non cotización de horas extras, o acoso laboral, a represión sindical, a mellora salarial ou os intentos de recorte de dereitos nos convenios colectivos ou as propias campañas sobre temas xerais promovidas pola CIG.

Ante a imposibilidade de recollermos neste informe os centos de conflitos laborais que protagonizamos nestes catro anos, citaremos como exemplo de toda esta conflitividade laboral e social aqueles casos que recorreron á caixa de resistencia ou en que os compañeiros e compañeiras da CIG afectados/as foron propostos/as polas estruturas para recibiren os premios do Oito ou do Dez de Marzo. Exemplos: empresa SEAQUARZ, produción taboleiros de seixo, comarca de Ferrol; empresa MARIEL MODA, comercio téxtil, comarca de Vigo; empresa UNISONO, centro de chamadas, comarca de Vigo; empresa AGADER, axencia desenvolvemento rural, comarca Santiago; empresa AMENCER REICLADO, reciclaxe de papel e cartón, comarca Ourense; sector AMBULANCIAS, ámbito nacional; empresa LIMPEZAS FARO, limpeza hospital xeral, comarca Vigo; empresa RESIDENCIA VALLE INCLÁN, residencia terceira idade, comarca Pontevedra; empre-

sa ALBADA, reciclaxe do lixo, comarca da Coruña; empresa CLEANET, sector da limpeza, comarca de Ferrol; empresa TREVES, sector automoción, comarca Pontevedra; empresa URBASER, sector da limpeza, comarca de Lugo; empresa ISOLUX CORSAN SERVICIOS, mantemento hospitalario, comarca Vigo; empresa POVISA, sanidade privada, comarca de Vigo; empresa REGAKI, venda en quioscos, comarca de Santiago; empresa ALTHENIA, mantemento parques e xardíns, comarca Vigo; empresa PSA PEUGEOT CITROEN, automoción, comarca de Vigo; empresas SUBCONTRATAS TELEFÓNICA, mantemento liñas telefonía, varias comarcas; empresa MERCADONA, comercio alimentación, varias comarcas; empresa AUTOBUSES DE CALO, transporte de viaxeiros, comarca Santiago; e empresa EXTEL, centros de chamadas, comarca da Coruña.

A negociación colectiva

Os cambios introducidos nos anos 2011 e 2012, polos sucesivos gobernos españois, na lexislación laboral a través do Real Decreto Lei 7/2011, Real Decreto Lei 3/2012 e a Lei 3/2012, supuxeron unha modificación moi importante do Estatuto dos Traballadores en materia de negociación colectiva, en temas fundamentais como a aplicación e interpretación do convenio colectivo, a flexibilidade interna, a estrutura da negociación colectiva, a lexitimación para negociar ou a concorrencia, prevalencia, contido e vixencia dos convenios colectivos.

Cada unha das medidas que estes gobernos implantaron nestas reformas, estaban perfectamente programadas para debilitar as posicións dos traballadores e traballadoras e atacar os modelos sindicais de clase combativos como os que representa a CIG. A redución da ultraactividade a un ano, a prevalencia dos convenios de empresa sobre os de sector e os convenios de ámbito estatal sobre os provinciais ou autonómicos, o favorecer a inaplicación dos convenios en materia salarial, xunto coas contrarreformas laborais en contratación, despedimento, xornada laboral ou modificación substancial das condicións de traballo, tivo como resultado a paralización da negociación colectiva e o retroceso no contido de moitos convenios colectivos; os salarios nuns casos diminuíron, noutros quedaron conxelados e noutros tiveron uns incrementos ridículos; incrementouse o número de convenios que non se aplican, así como as desigualdades salariais entre traballadores e traballadoras dunha mesma empresa e mesmo entre empresas dentro dun mesmo sector.

Esta é a dura realidade que exemplifica en que medida estas reformas da negociación colectiva están a prexudicar os intereses da clase traballadora xerando un marco de negociación claramente desequilibrado a favor dos intereses da patronal. Estamos a falar, pois, de cambios na normativa laboral, feitos conscientemente polos gobernos españois correspondentes, coa finalidade de provocar unha caída xeneralizada dos salarios, e dividir a clase traballadora pola vía da atomización dos convenios e a individualización da negociación das condicións laborais, en definitiva, matar a negociación colectiva como o principal instrumento de participación, de toma de conciencia colectiva, de solidariedade e de conquista de melloras salariais e laborais que teñen os traballadores e traballadoras.

Nestes anos, desde a CIG, demos prioridade nun primeiro momento a salvagardar a ultraactividade con carácter xeral, asegurando a permanencia dos dereitos xa recollidos normativamente nos convenios. Esta decisión en numerosos casos provocou a prórroga ou a extensión da vixencia dos convenios e por consecuencia unha conxelación, perda ou moi escaso incremento dos salarios. A cambio, aseguramos a permanencia da ultraactividade sen limitacións en preto do 90% dos nosos convenios.

Como organización dedicamos especial atención tamén a impedir que as empresas aproveitasen esta lexislación favorábel aos seus intereses para presionar os delegados e delegadas sindicais e forzar o asinamento de convenios de empresa con condicións inferiores aos convenios de sector, un perigo moi real no noso país, cunha estrutura empresarial moi maioritaria de pequena empresa. O certo é que, de momento, os casos de convenios de empresa que minoraron as súas condicións de traballo e salarios non son moi numerosos, pero nos que se deu esa circunstancia destaca en común o feito de seren empresas con alta precariedade nos contratos e a colaboración delituosa, nuns casos de CCOO e noutros de UGT. Nalgúns destes convenios de empresa chégase a pactar unha redución nos salarios en cantidades superiores a 200 € no mes.

Cómpre salientar tamén a campaña que promovemos a nivel social e nas empresas, e que mesmo canalizamos a través dunha iniciativa no Parlamento galego, de oposición e denuncia da dinámica xerada polas centrais sindicais estatais, CCOO e UGT, de asinar convenios marco de ámbito estatal, buscando así o control burocrático e superestrutural da negociación colectiva, limitar ou eliminar a negociación en ámbitos inferiores, marxínanos e quitarnos poder de influencia ás centrais nacionalistas representativas doutra maneira de facer sindicalismo, reducindo a negociación colectiva a unha negociación por arriba, entre os dirixentes e técnicos desas dúas centrais e da patronal e apartando, polo tanto, a negociación do control e da decisión dos seus verdadeiros protagonistas que son os traballadores e traballadoras afectados. De cara a rachar esta dinámica centralizadora e reforzar o marco galego de decisión, desde a CIG tomamos a iniciativa de promover, no marco do Consello Galego de Relacións Laborais, un Acordo Interprofesional Galego sobre a estrutura da negociación colectiva, no que, entre outros aspectos, quede recollido a prevalencia aplicativa dos convenios asinados en Galiza respecto dos asinados a nivel estatal, na liña do que recentemente se asinou en Euscadi.

Quédanos moito que facer nesta materia tan crucial na nosa actividade sindical. Temos que seguir a esixir a derogación das últimas contrarreformas nesta materia e ao tempo debemos orientar o traballo da CIG a recuperar a fortaleza dos convenios impedindo que se instale de xeito definitivo todas as medidas regresivas producidas polas reformas. Sabemos que unicamente creando organización, levando a iniciativa, sendo decididos a hora de promover a conflitividade necesaria e dando as respostas proporcionadas en cada conflito, seremos capaces de corrixir esta tendencia de retroceso e perda de dereitos. Os convenios de sector, galegos ou provinciais, pola naturalidade, proximidade e forza que proporciona este ámbito, seguen a ser os espazos máis apropiados para a clase traballadora e o desenvolvemento da nosa acción sindical nesta materia.

Saúde laboral

No contexto actual de precarización do mercado laboral as consecuencias negativas en materia de saúde laboral non se podían facer esperar, producíndose nos tres últimos anos un significativo incremento da sinistralidade laboral no conxunto do noso país. Por unha banda, as pequenas empresas, que conforman o 90% do tecido produtivo, non rematan de adquirir unha auténtica e verdadeira cultura preventiva, e por outra, unha administración autonómica gobernada polo PP, insensibilizada e inoperativa, non é quen de poñer en marcha políticas preventivas axeitadas á nosa realidade produtiva, nin de establecer un marco de esixencia e rigor no necesario cumprimento normativo por parte das empresas.

Ante esta realidade e dentro das súas posibilidades, a CIG ten levado a cabo unha batería de actuacións destinadas a protexer e defender a seguridade e a saúde laboral do conxunto dos traballadores e traballadoras galegas no marco dos recursos que ten dispoñíbeis. Así, nos últimos anos desde o Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, en coordinación coa Secretaría Confederal de Negociación Colectiva, e a proposta das distintas estruturas territoriais e federativas da nosa organización, tense abordado a realización de centos de iniciativas formativas polas que a través de distintos formatos (cursos básicos de prevención de riscos laborais, cursos monográficos de seguridade e saúde laboral e xornadas técnicas) pasaron unha parte importante dos/as nosos/as delegados/as sindicais, así como centos de traballadores e traballadoras procedentes de todos os sectores produtivos no conxunto do País.

Así mesmo, a CIG dispón nalgunhas das súas comarcas de Servizo de Asesoramento Técnico en materia de prevención de riscos e saúde laboral, así como dun sistema de asesoramento en liña emprazado na plataforma www.cigsaudelaboral.org, a través dos cales igualmente se teñen tramitado e resolto nos últimos anos centos de asesoramentos técnicos e consultas realizadas tanto polos/as nosos/as delegados/as como polos/as nosos/as afiliados/as e liberados/as en materia de seguridade, prevención e saúde laboral. Tamén dentro da batería de actuacións que a CIG está a desenvolver nesta materia, está en disposición para ser consultada polo conxunto dos/as afiliados/as a plataforma web www.cigsaudelaboral.org, a través da cal se promove a difusión e a información en materia de prevención de riscos e saúde laboral en Galiza.

Nesta liña de información e difusión en materia preventiva, e a través do noso Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, a CIG tamén publica con carácter trimestral o Boletín informativo CIG-Saúde Laboral, que se distribúe en formato dixital ao conxunto da afiliación a través do correo electrónico, así como a outros organismos, entidades e institucións, chegando a alcanzar unha tiraxe de distribución directa duns 30.000 exemplares, dos que nesta última edición se publicou o número 23.

No que toca á representación institucional no eido da prevención de riscos e a saúde laboral, a CIG está presente a nivel autonómico no Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral, así como

na Comisión de Goberno do ISSGA. No que atinxe ao nivel estatal, mantemos representación na Comisión Estatal do INSHT así como no pleno da Fundación estatal para a Prevención de Riscos Laborais.

O capital considera a saúde laboral e a prevención de riscos como un gasto e non como un investimento altamente rendíbel en termos humanos e económicos. Consecuencia deste nefasto criterio e da continua e sistemática redución do gasto comprometido en políticas preventivas, a seguridade e a saúde laboral das nosas empresas están en moitos casos seriamente cuestionadas, experimentando unha perigosa deterioración que en última instancia sofren o conxunto dos traballadores/as. Ante esta situación á CIG non lle queda máis remedio que promover, tanto a nivel das empresas como a nivel institucional, unha política de acción sindical combativa, rigorosa e extraordinariamente esixente na defensa da seguridade e a saúde laboral dos traballadores/as galegos/as, poñendo en disposición todos os medios e impulsando todas actuacións necesarias, co fin de minimizar e se é posíbel contribuír a reverter esta manifesta e inxustificábel situación de indefensión que, con moito, vulnera o inalienábel dereito dos traballadores/as a desenvolveren o seu traballo nunhas condicións de seguridade que garantan a súa saúde e en última instancia a súa propia vida e dignidade.

Emprego

Promovemos dúas Iniciativas Legislativas Populares, unha delas con 100 medidas de carácter transversal en diferentes materias para fomentar o crecemento económico e a creación de emprego, e a outra iniciativa lexislativa dirixida a promover unha tarifa eléctrica máis barata para Galiza, ao abeiro da nosa condición de país produtor e exportador de enerxía eléctrica dentro do Estado, así como con medidas para paliar a pobreza enerxética. Estas iniciativas, ademais de supoñeren un importante traballo social de recollida de sinaturas, 31.000 na primeira e 15.000 na segunda, foron acompañadas de presentacións, marchas, concentracións, manifestacións de carácter comarcal e nacional, etc., mesmo coa elaboración de propostas específicas adaptadas a cada realidade comarcal.

O resultado do debate parlamentar sobre estas dúas ILP foi, inicialmente, moi distinto. A primeira delas foi rexeitada coa maioría absoluta do PP, mentres que a segunda foi apoiada por unanimidade dos grupos parlamentares, pasando a ser tramitada como proxecto de lei, situación na que se encontra na actualidade en fase de debate na correspondente comisión parlamentar, con manobras claras por parte do PP de atrasar a súa tramitación (hai máis dun ano que foi aprobada polo pleno do Parlamento), e todo indica que co ánimo claro de baleirala de contido.

Polo demais, foron numerosas as loitas que levamos adiante neste tempo, na defensa dos postos de traballo fronte a numerosos despedimentos individuais e colectivos que se produciron, así como da calidade destes a través da negociación colectiva pola vía de pór límites á contratación temporal e á presenza das ETT.

Exemplos tamén da defensa do emprego foi a nosa participación nos actos de protesta que tiveron lugar en defensa do noso sector primario, algúns deles con importante presenza de xente

e repercusión social, protagonizados por organizacións profesionais do sector, como foi o caso das mobilizacións do sector da pesca de baixura e das tractoradas e manifestacións do sector gandeiro.

Así mesmo, durante todo o ano 2015, promovemos unha campaña baixo o lema “CONTRA A POBREZA, EMPREGO E SALARIOS DIGNOS” que nos levou a facer numerosos actos informativos e reivindicativos por todas as comarcas de Galiza.

Dereitos laborais e sociais

O ataque que as contrarreformas laborais destes últimos anos supuxeron aos nosos dereitos laborais e sociais fixo que esta loita pasase a un primeiro plano da nosa actividade sindical. Por un lado, buscando a súa protección a través da negociación colectiva e nos centros de traballo e, por outro, promovendo mobilizacións esixindo a derogación desa lexislación laboral tan antiobreira e antisocial. A importancia desta materia foi o que nos levou a editar un traballo sobre as reivindicacións da CIG en materia de dereitos laborais e sociais, que superasen a lexislación actual pero tamén mesmo a que había antes destas últimas contrarreformas. E a súa importancia tamén é o que motiva a campaña que empezamos a finais do 2016, baixo o lema “Pola recuperación dos dereitos laborais e sociais, contra a precarización do mercado laboral”, campaña que continúa na actualidade e que motivou varios actos reivindicativos nas diferentes comarcas, unha manifestación nacional na defensa do sistema público de pensións e foi tamén o contido reivindicativo principal das manifestacións que celebramos o 10 de Marzo, Día da Clase Obreira Galega, así como o 1º de Maio.

Neste traballo sindical de defensa dos nosos dereitos, xogou un papel moi importante a defensa das pensións fronte ao ataque de que está a ser obxecto o sistema público. Os numerosos recursos económicos que mobiliza o sistema público de **pensións**, leva sendo obxecto de desexo por parte do capital financeiro desde hai anos. A iso, e a non outra razón, obedecen as sucesivas campañas, acompañadas de sisudos informes elaborados por expertos neoliberais ao servizo da banca, anunciando a inviabilidade e a quebra do sistema público se non se adoptan medidas inmediatas, informes que non se cumpriron pero si serviron como escusa aos sucesivos gobernos españois, do PSOE e do PP, para levaren adiante reformas que supuxeron, e van seguir supondo, un retroceso na idade de xubilación, unha caída na contía das pensións e un incremento de dificultades para ter acceso a unha pensión pública. Todo isto, coa única finalidade de potenciar os sistemas privados de pensións e que lamentabelmente contou por activa ou por pasiva co apoio das centrais sindicais estatais, con intereses económicos tamén nesta materia.

Desde a CIG estamos nunha campaña permanente de denuncia destes feitos, de debate e concienciación da clase obreira, de exposición das nosas alternativas en defensa do sistema público, de mobilización na súa defensa con actos de protesta nas comarcas e mesmo unha manifestación nacional que celebramos o pasado día 28 de xaneiro en Compostela, actos promovidos polo Colectivo de Pensionistas e Xubilados/as da CIG co apoio de toda a central

sindical, motivados nestes momentos pola preocupación lóxica do que poda saír do debate que se está a dar na comisión parlamentar do Pacto de Toledo e diante do baleirado do Fondo de Reserva ou da caída de ingresos da Seguridade Social, como consecuencia das políticas do PP de precarización do mercado laboral ou de bonificacións á contratación das empresas.

Estes últimos catro anos foron uns anos nos que o gasto do goberno en políticas sociais sufriu un drástico recorte, sobre uns 3.000 millóns de euros. A CIG ten abandeirado en Galiza a resposta a estes recortes no sistema de protección social.

No concreto, o medre de desafiuzamentos e os abusos bancarios a respecto da hipotecas teñen sido, e son, temas de desgraciada actualidade. A CIG, ten facilitado información e asesoramento básico á nosa afiliación sobre as reclamacións referentes ás cláusulas chan que as entidades bancarias aplicaban ás hipotecas.

Polo que respecta ao apartado institucional, en materia de políticas sociais, cómpre salientar que no ano 2013 o PP creaba en Galiza o Consello Galego de Benestar Social.

Desde a súa creación e nas máis de vinte xuntanzas deste organismo, a CIG veu denunciando sistematicamente o seu carácter propagandístico. O goberno do PP pretendía dar imaxe de que tiña unha enorme preocupación por desenvolver políticas sociais que afondasen no benestar social da poboación cando en realidade o que se estaba a aplicar eran salvaxes recortes no sistema de protección social: coberturas médicas, protección fronte ao desemprego, axudas á diversidade, á mobilidade, igualdade, etc.

Foron numerosos os decretos, leis e demais normativa que pasaron a ditame deste consello, como o decreto de carteira de servizos sociais, decreto de atención temperá, decreto de puntos de encontro familiar, programa RECONDUCE, prezos de escolas infantís, etc. Toda unha serie de lexislación con moita propaganda e pouco contido orzamentario que, como dicíamos, non era nin é o que precisa a clase obreira nestes intres de altas taxas de desemprego e de continuos recortes sociais e laborais e que polo tanto contaron co noso voto negativo no Consello Galego de Benestar.

Neste campo da defensa dos dereitos sociais, abrimos no 2016 un novo campo de traballo vinculado ao seguimento do cumprimento por parte do Estado Español da Carta Social Europea. Para isto enviamos o noso propio e primeiro informe ao Comité Europeo de Dereitos Sociais (CEDS), desmentindo aspectos do contido do Informe en materia de dereitos sociais que todos os anos envía o Estado español a requirimento do devandito comité europeo. Malia os limitados efectos que estes contrainformes sindicais poidan ter, debido a que, aínda que as resolucións do CEDS son vinculantes para os estados membros, no caso do Estado Español non se ratificou o Protocolo de Reclamacións Colectivas de 1995 (así como tampouco a versión revisada da Carta Social Europea de 1996), consideramos de interese que o devandito comité europeo, no seu informe anual, recolla observacións sobre incumprimentos do Estado español da Carta Social Europea, denunciados por organizacións sindicais, como pode ser neste caso a CIG.

Servizos públicos

O traballo sindical nesta materia desenvolvímolos a través das tres federacións que a CIG ten na Área Pública (Administración, Ensino, Saúde).

Administración Pública

Na Administración Pública, centramos a nosa actividade sindical, nestes catro últimos anos, fundamentalmente en recuperar os dereitos laborais e sociais perdidos polas traballadoras e traballadores das administracións públicas, así como en recuperar o emprego e a calidade no servizo, perdidos como consecuencia das privatizacións e do recorte no gasto público.

O impacto que estes anos de crise deixaron nas administracións públicas galegas, o efecto que as políticas de austeridade e os recortes implementados, tanto ao seu persoal como a prestación de servizos públicos, dan o seguinte resultado a día de hoxe: eventualidade entre un 30-40% nos cadros de persoal nas distintas administracións, caída de máis dun 6% de emprego público e amortización de prazas, un incremento da idade media dos cadros de persoal efectivos até situarse nunha media entre os 50-55 anos, diminución da calidade dos servizos públicos e desaparición de moitos deles, nuns casos e privatización noutros e perda de poder adquisitivo do persoal que se cifra nun 31,7 % no Estado español e nun 38,7% para as traballadoras e traballadores que dependen da Xunta de Galiza.

Traballouse en todos os seus sectores (Estado, Autonómica, Local, Xustiza, Correos e Universidades) de cara a conseguir un plan de choque para recuperar, cando menos, os niveis de emprego público do ano 2009; conseguir rematar coa altísima taxa de temporalidade instalada nas administracións; recuperar condicións laborais, económicas e profesionais; igualar as condicións do persoal que traballa na chamada administración paralela ou administración instrumental. Toda esta acción sindical foi acompañada de numerosos actos de protesta e manifestacións.

Sanidade Pública

Se houbese que definir brevemente a política sanitaria do PP na Galiza, nestes catro últimos anos, habería que se referir a privatizacións e negocio coa nosa saúde.

Foron 4 anos continuados de recortes na sanidade pública, non só de recortes de dereitos laborais (xornada, retribucións, complemento de incapacidade laboral, vulneración dos dereitos da muller á hora de ser contratada...), se non que ademais isto veu acompañado polo desmantelamento da sanidade pública con recortes importantes nos cadros de persoal, e redución de orzamentos, imposibilitando con isto a prestación dunha sanidade pública e de calidade.

Fronte a isto a nosa acción sindical foi continua e permanente, denunciámos e mobilizámonos contra os seus decretos lexislativos de Madrid e de Galiza. Decretos sempre na liña privatizadora, co obxectivo de rematar co dereito a unha sanidade pública, universal e de

calidade. Para isto crearon o R.D. 16/2012 e ademais utilizaron este decreto para consolidaren os copagamentos, e limitar a carteira de prestacións de servizo, xerando unha desigualdade entre a poboación (sanidade de pobres e ricos), limitando a accesibilidade e a equidade aos servizos sanitarios, e cun novo imposto á enfermidade.

Na Galiza, o PP sacou adiante a Lei 12/2013, do 9 decembro, de garantías de prestación sanitaria coa única pretensión de igualar a sanidade pública e a privada. Esta lei de garantías recolle que, se o SERGAS non cumpre os prazos estipulados nela para intervencións cirúrxicas ou a realización de probas diagnósticas, as persoas poden ser atendidas na sanidade privada, e isto é a fórmula perfecta para a derivación de doentes á sanidade privada.

As campañas emprendidas estiveron sempre encamiñadas a denunciar e combater os roubos que se nos estaban a facer nos nosos dereitos laborais e sociais, intentando implicar non só as/os profesionais do sistema público, senón tamén a sociedade polo desmantelamento da sanidade pública. Durante estes 4 anos mantivemos unha campaña permanente de denuncia de todos os recortes e privatización e a favor de que a sanidade pública ten que seguir sendo un servizo público ao servizo da cidadanía e non un pastel a repartir entre os afíns ao Partido Popular.

Foron moitos os actos de protesta realizados durante estes anos, ben directamente como CIG-Saúde ou ben a través da Plataforma SOS Sanidade Pública, constituída a nivel de Galiza e en varias comarcas, da que a CIG non só formamos parte se non que fomos os seus principais impulsores.

A sensibilidade social conseguida a través destas campañas en defensa da sanidade pública e contra as privatizacións promovidas polo PP, púxose de manifesto na alta participación de xente nas manifestacións convocadas, sendo especialmente relevante as celebradas na cidade de Vigo cunha participación por riba das 100.000 persoas.

Sanidade privada.- Sempre defendemos á sanidade pública coma a principal prestadora da asistencia sanitaria, por ser a que garante os mesmos dereitos para todas as persoas. A sanidade privada ten que xogar un papel complementario do sistema público. A pesar disto, as/os traballadoras/es da sanidade privada son conscientes de que a CIG é o único sindicato que defende con maior garantías os seus dereitos laborais, sen conivencias coa patronal. Defendemos que a súas condicións de traballo, salariais e de xornada, estean en función dos ratios de doentes e dos beneficios empresariais. A presenza da CIG na negociación dos seus convenios fixo posíbel o mantemento dos dereitos adquiridos, e que non se lles aplicasen as medidas salvaxes da reforma laboral.

Ensino Público

Este período no ensino estivo caracterizado pola imposición e aplicación da LOMCE e por políticas educativas que afondaron na deterioración do ensino público, na continuidade dos recortes, na perda de dereitos laborais e salariais, na exclusión do noso idioma, na aposta polo ensino privado en detrimento do público e na actitude españolizadora, autoritaria e nepotista da Consellaría de Educación.

Activamos todos os mecanismos de información, mobilización e loita por combater a LOMCE, conscientes de que supón a concreción dun modelo educativo neoliberal españolista e reaccionario. Dinamizamos a Plataforma Galega en Defensa do Ensino Público, mediante a cal canalizamos unha grande parte das diversas accións de rexeitamento á devandita lei e aos recortes no ensino público. Despregamos un intenso traballo de información e axitación e promovemos diferentes manifestos e resolucións dos centros, peches, actos na rúa, manifestacións, marchas e recollida de máis de 20.000 sinaturas esixindo a súa derogación. Cabe destacar a participación e convocatoria das 9 folgas levadas a cabo contra a LOMCE e en defensa do ensino público na Galiza. A campaña contra as reválidas supuxo que o 80% do alumnado dos centros públicos boicotease a proba de 3º e 6º de primaria, o que axudou a paralizar as de ESO e bacharelato.

Os recortes brutais aplicados a Educación supuxeron, entres outras consecuencias, a destrución de emprego, menos profesorado nos centros, máis alumnado por aula, maior precariedade, depreciación dos salarios do profesorado nunha media do 18.6%, redución das pagas extras e do salario en situación de incapacidade temporal e incremento do horario lectivo. Xunto con este atropelo aos dereitos laborais e sociais asentouse un ataque ao dereito a unha educación de calidade educativa que foi motivo de conflito permanente por peche de escolas e unidades, carencia de profesorado, falta de prazas no ensino público, nomeadamente na formación profesional e no 1º ciclo da ESO; a supresión da gratuidade dos libros de texto, o encarecemento do comedor escolar e a desatención á diversidade. Todo isto explica o porqué de que desde a chegada de Núñez Feixoo á presidencia da Xunta se acumulen uns recortes de 1.943 millóns de euros no ensino público, mentres cada ano se transfiren 250 millóns de euros ao ensino privado.

Esta política orzamentaria, salarial e de emprego en beneficio do ensino privado e en detrimento do público así como a loita pola restitución dos dereitos laborais e salariais foron motivo constante de axitación e mobilización durante todos estes anos e da presentación, pola CIG, da Iniciativa Lexislativa Popular de medidas para restituir os dereitos laborais, profesionais e retributivos e para mellorar a calidade do ensino. Esta ILP foi apoiada con máis de 23.000 sinaturas do profesorado e finalmente non prosperou no Parlamento debido á maioría absoluta do PP.

O noso empeño en exclusiva fixo posíbel, despois dun longo percorrido xudicial, conseguir o dereito aos recoñecementos médicos anuais para o profesorado, así como a paralización da pretensión de querer liquidar o permiso de tres días por enfermidade leve xustificada.

Papel destacado na nosa acción sindical foi o da loita pola galeguización do ensino e a súa vehiculización en lingua galega, máxime tendo en conta o empeño do PP en excluír e combater o noso idioma coa promulgación do Decreto de plurilingüismo e da aplicación da LOMCE. As modificacións introducidas na carga lectiva nas materias da ESO supuxeron unha nova e acrecentada marxinação do galego. Hoxe, o alumnado recibe 13 horas menos de galego que de español na modalidade de ensinanzas aplicadas e 10 menos nas académicas no conxunto da ESO. Estamos comprometidos en combater esta política galegofóbica até conseguir un ensino plenamente galego.

A igualdade de xénero

Incrementar a participación das mulleres na nosa central sindical malia os cambios organizativos desde o anterior Congreso segue a ser hoxe unha tarefa pendente, responsabilidade que non debe recaer na Secretaría das Mulleres, senón en todas as estruturas sectoriais e comarcais da CIG. Un reto que debemos afrontar de xeito continuo, sumando mulleres ás candidaturas ás eleccións sindicais, e posteriormente formando cadros que poidan incorporarse ás estruturas de dirección da CIG.

Tarefa complicada de afrontar se temos en conta que durante estes últimos catro anos o empeoramento das condicións para dispoñer dun posto de traballo digno e estábel está a castigar a toda unha xeración de mozas que ou viven na precariedade ou se ven obrigadas a emigrar en busca dunha saída laboral, e ao tempo condena as traballadoras de máis idade a unhas prestacións de xubilación míseras, mentres que as traballadoras actuais sobreviven con traballos a tempo parcial, en moitos casos con salarios e condicións sociais e laborais moi precarias, por mor da aplicación das reformas laborais e dos recortes nos servizos públicos ou no sistema de pensións.

Por ese motivo, desde a Secretaría das Mulleres diriximos durante estes anos de crise a nosa atención á necesidade de visibilizar unha nova figura emerxente no capitalismo: a da traballadora precaria, a traballadora pobre, denunciando as consecuencias da precariedade na desestruturación da clase obreira, en xeral, e o papel activo do heteropatriarcado na opresión das mulleres en particular.

Conscientes disto, traballamos arreo por consolidar o noso espazo organizativo, desde a Comisión Nacional de Mulleres, organismo no que están representadas as secretarías das mulleres das comarcas e das federacións a nivel nacional da CIG, e do cal emanan as campañas e iniciativas en materia de negociación colectiva e acción sindical con perspectiva de xénero, e onde aprobamos as liñas de actuación en materia de acción feminista da nosa central sindical.

Froito do debate deste organismo, apostamos pola creación dun foro de discusión e decisión máis amplo, co obxecto de achegarnos ás delegadas, coñecer a súa visión sobre cal é a situación das mulleres no mercado de traballo e na sociedade en xeral, xunto coas nosas propostas e alternativas, creando o chamado Encontro Nacional de Mulleres da CIG (que se produciu en novembro de 2015 e de 2016) no que participaron preto de 500 delegadas da CIG. Un espazo que consideramos debe consolidarse e repetirse no futuro, xa que só desde a consideración das mulleres como suxeito activo na loita de clases estaremos en condicións de cambiar a correlación de forzas na sociedade.

Paralelamente, as mulleres da CIG fomos quen de implicar na loita feminista a moitas compañeiras que non estaban a participar de xeito activo en accións que non eran convocadas en exclusiva pola central sindical. O noso activismo foi chave para achegar as delegadas á loita feminista. O dinamismo fomentado polas mulleres da nosa central sindical visualizou

a CIG como unha central capaz de estimular e fortalecer outras dinámicas, e de dinamizar loitas concretas: o dereito das mulleres a decidir sobre os seus corpos, a loita contra os feminicidios, os dereitos sexuais e reprodutivos das mulleres, a loita pola diversidade sexual e contra o acoso, sexa sexual, por razón de sexo ou LGTBI fóbico.

Nos organismos nos que fomos convocadas pola administración, sexa no ámbito do Consello Galego de Relacións Laborais, como nas distintas comisións de traballo adscritas ao Consello Galego das Mulleres da Xunta de Galiza, levamos a nosa denuncia sobre a falta de compromisos reais en materia de igualdade de oportunidades, sendo especialmente críticas co contido dos plans de igualdade negociados nas empresas en Galiza, coa ineficacia das medidas en materia de igualdade pactadas na negociación colectiva, así como a demagogia dun goberno que acomete recortes no sistema público de benestar para beneficiar a patronal, que legisla contra os dereitos das mulleres, mentres anuncia pactos contra a violencia de xénero, nun claro exercicio de hipocrísia, que amosa a escasa vontade política existente para superar a discriminación.

Mais debemos seguir dando pasos na interiorización da transversalidade das políticas de xénero na acción política da nosa central sindical, de maneira que tanto a saúde laboral como a acción sindical ou a negociación colectiva teñan en conta esta perspectiva na súa planificación e execución.

Así, o emprego dunha linguaxe inclusiva, que nomee a homes e mulleres, que visibilice a figuras femininas e masculinas nas imaxes e propaganda da nosa central sindical, a asunción da importancia da negociación de medidas de conciliación, a prol da igualdade, contra o acoso e a violencia, de xeito paralelo á da negociación de melloras salariais foron cuestións nas que tivemos que afondar nestes catro anos e nas que debemos seguir a traballar neste vindeiro Congreso. Fortalecer, en definitiva, a nosa organización con mulleres e homes bravos, dispostas e dispostos a facer unha fronte común como clase traballadora galega, en contraposición aos abusos do capitalismo e do patriarcado.

Comunicación

Nos últimos anos é reiterativo que nos Informes de Xestión que se elaboran para os distintos Congresos se fale da necesidade e urxencia de contar con medios de comunicación propios; isto é así polo ocultamento e a manipulación á que a CIG se ve sometida polos medios do sistema.

Para o sistema capitalista é básico ter un control absoluto dos medios de información, xa que a “desinformación” é básica e fundamental para soste a ideoloxía dominante. Ter o control absoluto da comunicación de masas, é dicir, da radio, da televisión, da prensa escrita e dixital e das novas tecnoloxías da comunicación é prioritario para manipular a sociedade; en definitiva, é un pilar fundamental para exercer un férreo control sobre a cidadanía e os traballadores/as.

Non dubidan en mentir, transformar ou silenciar aquelas noticias que dan unha visión positiva das loitas da clase traballadora na defensa dos seus dereitos. A nova terminoloxía da “posverdade” cuñada polo aparato de propaganda do novo presidente dos Estados Unidos é unha boa demostración de até onde son capaces de chegar para manter o control da información. A nivel global, a información do que sucede en Venezuela ou da guerra de Siria son boa proba disto.

En Galiza, os medios de comunicación ao servizo do Partido Popular, tanto os públicos coma os privados, son alumnos avantaxados (e ben subvencionados) cando se trata de informar sobre a actividade do noso sindicato. Especial mención temos que facer sobre o xornal La Voz de Galicia, que fai verdadeiras “obras de engano e manipulación” cando informa sobre a nosa central.

Con este panorama, desde a Secretaría de Comunicación e Propaganda da CIG mantemos unha batalla diaria e desigual para poder dar a coñecer á nosa militancia e ao conxunto dos traballadores/as a nosa actividade sindical.

Dentro do inxente traballo do departamento de Comunicación e Propaganda, e tal como marcamos no anterior Congreso Confederal, fomos quen de mellorar as ferramentas de comunicación baseadas principalmente nas novas tecnoloxías. A renovación páxina web AVANTAR fíxonos avanzar extraordinariamente na comunicación instantánea cos nosos afiliados/as, o que permite que a información sobre os conflitos e campañas que desenvolvemos como sindicato sexan seguidas por miles de traballadores/as case en tempo real, poñendo á súa disposición información puntual e precisa. Esta aposta por mellorar a nosa páxina web trouxo tamén un incremento das visitas e da nosa presenza nas redes sociais, con milleiros de consultas aos nosos perfiles de Facebook e Twitter.

Tamén se perfeccionou a páxina extática do AVANTAR, na que agora se pode ter acceso de xeito sinxelo a documentación, información legal e interna, cartelaría, etc. Cunha simple navegación pola páxina os afiliados/as e usuarios/as teñen ao seu alcance os servizos da CIG case na súa totalidade.

Neste camiño terá que seguir afondando a Secretaría Confederal de Comunicación.

Mención á parte temos que dedicar á propaganda e ás campañas no soporte que utilizamos historicamente, o papel. As campañas do 8 e 10 de Marzo, do 1 de Maio, do 17 de Maio e do 25 de Xullo teñen aínda un peso importantísimo na nosa comunicación.

Os cartaces, panfletos e boletíns que se editan ao longo destes anos son unha boa mostra de que aínda existe unha gran parte dos traballadores/as que utilizan este soporte como medio para estar informados do que acontece tanto nos seus centros de traballo como na sociedade en xeral.

Conscientes disto, apostamos por recuperar a publicación do Tempo Sindical, o voceiro en papel do noso sindicato, tras varios anos paralizada. Deste xeito, os tres novos números que se editaron neste período viron a luz cun formato renovado e actualizado no que ten un gran peso o aspecto visual, mais sen deixar de lado uns contidos que se centran na información, na análise e na formación.

Especial atención lle dedicamos nestes últimos anos ao soporte da nosa comunicación en vídeo, diante da necesidade de cubrirmos a crecente importancia do audiovisual como ferramenta informativa e propagandística, considerándoa estratéxica tanto para o reforzo da proxección externa do traballo sindical como para a divulgación dos principais conflitos laborais, manifestacións, protestas e campañas confederais á filiación e ás bases da central. Tamén como soporte das necesidades audiovisuais dos actos, premios e congresos a nivel confederal, federal ou comarcal, da Fundación Moncho Reboiras, así como da xestión do arquivo audiovisual da central, a nosa “memoria viva”.

Desde o VI Congreso existiu unha notábel mudanza tecnolóxica, estendéndose o uso de teléfonos intelixentes, redes sociais (facebook e twitter) e aplicacións de mensaxaría (whatsapp), que facilitan a recepción dos nosos materiais, esixíndonos, porén, un continuo redeseño das estratexias de difusión dos materiais, alén da actualización periódica da calidade técnica en función dos estándares de vídeo actuais.

Neste período intercongresual acadamos un total de 477.013 visualizacións (323.866 nos vídeos publicados en facebook e 153.147 en youtube), dun total de 554 vídeos. Nos últimos meses experimentamos tamén coa difusión vía whatsapp (sen posibilidade de datos estatísticos) e ensaiamos a emisión ao vivo pola rede, modalidade que aspiramos a ampliar e perfeccionar nos vindeiros meses.

Por outra banda, parécenos acertado que nos relatorios a debater neste VII Congreso se propoña a creación dunha Comisión Nacional de Comunicación co obxectivo de coordinar e homoxeneizar a nosa comunicación tanto interna como externamente. Tamén é necesario que a política de axuda e colaboración con medios en lingua propia como a que lle prestamos ao xornal Sermos Galiza, entre outros, continúe e contribuíamos a normalizar a utilización do noso idioma na sociedade.

Para rematar, o coidado exquisito que debemos ter tanto na escrita como nos deseños de propaganda axudaranos a rachar coa tendencia á masculinización do discurso na que moitas veces podemos caer por rutinas e costumes pouco acertadas.

A formación para o emprego

O PP aproveitou os escándalos derivados de fraudes que se cometeron na xestión dos fondos de formación para o emprego, por organizacións, na maioría dos casos, próximas á dereita (patronal madrileña, operación Z na Coruña...), para levar adiante unha campaña pública de desprestixio do sistema formativo anterior e así impor un novo modelo desregulado e sen control sindical, vixente nestes dous últimos anos, cuxa finalidade non é outra que pór no mercado os recursos destinados á formación dos traballadores/as (preto de 3.000M€/ano), como se dun negocio se tratase, a fin de conseguir, paradoxalmente, que as organizacións que máis contribuíron a dinamitar o modelo anterior sexan agora as beneficiarias do novo.

Desde a CIG non pretendemos converternos en defensores do anterior modelo de for-

mación para o emprego, xa que este nunca foi o noso modelo ideal. Formabamos parte del porque representaba a única opción que tiñamos de non quedar marxinados como central sindical, fronte á clase traballadora galega e ás outras centrais sindicais, e mesmo de que a nosa afiliación non se vise prexudicada tamén neste aspecto.

Pola contra, o noso sindicato sempre defendeu, e segue a defender, que toda a formación profesional, incluída a continua e a ocupacional, debe ser de titularidade pública, impartida pola Administración galega, con plenas competencias nesta materia e contando coa participación das organizacións sindicais no seu deseño e programación. Este modelo é a única garantía de que a formación dos traballadores/as e desempregados/as reúna toda ela unhas mínimas condicións de calidade, estea adaptada as necesidades reais do mercado laboral, poida acceder a ela toda a cidadanía en igualdade de condicións e haxa un control máis rigoroso dos recursos públicos.

A realidade é que hoxe estamos fronte a un modelo de formación para o emprego absolutamente caótico, neoliberal, cuns criterios para a xustificación e a imputación do gasto completamente arbitrarios, carentes do máis mínimo rigor e que fan practicamente inviábel poder impartir formación de calidade e transparente no gasto, sen que isto ocasione a quebra das entidades que a imparten. Todo o anterior se ve agravado coa fachenda, irresponsabilidade e incompetencia do PP, na Xunta de Galiza, que conduce os seus dirixentes, mesmo, a saltar as convocatorias anuais de formación, como sucedeu coa convocatoria 2015/16 de formación continua, co conseguinte prexuízo para os traballadores e traballadoras galegas, para as entidades que imparten formación e mesmo para os recursos da Xunta de Galiza, ao ter que retornar ao Estado preto de 9 millóns de euros transferidos e non utilizados, dato por certo que a administración autonómica oculta, seguindo a política de falla de transparencia que a caracteriza.

Cómpre denunciar tamén a política de discriminación contra da CIG, seguida polo PP na Xunta de Galiza, á hora de concedernos subvencións para a formación, baixo o principio da igualdade; o que motivou a presentación de numerosas demandas pola nosa parte (33 procesos abertos nos catro últimos anos), con diversas sentenzas do TSXG favorábeis a nós, nas que se condenou a Xunta a revisar as devanditas subvencións e mesmo a indemnizarnos, naqueles casos nos que xa non era posíbel a reversión da situación. A toda esta política discriminatoria temos que engadir o atraso permanente na liquidación de cursos xa impartidos e xustificados e mesmo o cambio de criterios na xustificación de certos gastos, no medio da execución dos cursos, para así xustificar a minoración das subvencións previamente concedidas. É, entre outras, a fórmula que o PP escolle para castigarnos por non sermos submisos ás súas políticas caciquís, antiobreiras e antigalegas.

A execución da nefasta política formativa descrita foi a que levou a ducias de entidades que impartían formación ao abandono e á quebra, entre elas as fundacións vinculadas ás centrais sindicais españolas, e aparelhou que a propia patronal do sector estea a se organizar para denunciar esta situación e esixir mudanzas á administración autonómica, e é tamén a

razón pola que a FORGA, a fundación coa que a CIG colabora e partilla toda a formación que obtén, tivo que reducir a súa estrutura de persoal á mínima expresión, mudar a súa relación contractual e mesmo deixar de impartir formación nalgunha comarca do país.

Malia esta grave situación inducida pola voracidade do Partido Popular, fomos quen de seguir atendendo ás necesidades formativas de carácter profesional da nosa afiliación, e mesmo das traballadoras e traballadores non afiliados en situación de desemprego. Desenvolvemos actividades de formación e cualificación dos traballadores e traballadoras galegas para producir unha mellora das súas condicións laborais, ao tempo que fomentamos o estudo, a investigación e a execución de accións, programas e proxectos de novas tecnoloxías, en medio ambiente, sociolaborais, de economía social e saúde laboral que actuaron como factores de desenvolvemento económico e fonte de creación de novos postos de traballo, xerando progresos para a clase obreira galega.

Tivemos que facer unha gran readaptación e modulación destas actividades, tendo especial preocupación en canto manter o equilibrio económico dentro do contexto de extremo recorte dos fondos dedicados á formación e cualificación profesional.

En calquera caso é vontade da CIG seguir a impartir formación para o emprego, a pesar das dificultades e dos atrancos que nos está a impor a Xunta de Galiza e o PP, e do custo económico que supuxo nestes últimos anos para a nosa central sindical, a fin de aproveitar así a importante infraestrutura da que nos temos dotado, ao longo destes anos, e poñela ao servizo da formación da nosa afiliación.

A defensa do idioma

Neste período de catro anos a reivindicación dos nosos dereitos lingüísticos como galegofalantes estivo moi presente nas preocupacións da central sindical. Por unha banda, o goberno do Partido Popular na Xunta de Galiza proseguiu coa súa política lingüística de marxinación do noso idioma, relegándoo a un papel secundario e pouco menos que folclorizante. Esta actitude vergoñante fixo que desde a plataforma Queremos Galego (da que a CIG fai parte desde o seu nacemento) se impulsasen diversas mobilizacións sociais, algunhas de carácter masivo (como a que tivo lugar en Compostela o 8 de febreiro de 2015 baixo o lema “Polas fillas dos nosos fillos”), co fin de denunciar o lamentábel papel que xoga a Xunta de Galiza no ámbito da normalización da lingua galega, demandando a fin da marxinación e secundarización do noso idioma e o impulso de medidas eficaces que sitúen o galego no lugar que lle corresponde como lingua propia e nacional de Galiza.

Por outra banda, o xiro recentralizador, en chave españolista, que o Partido Popular está a levar adiante á fronte do Goberno central, está a provocar unha maior marxinación das linguas das nacións do Estado que non son o español. Un claro exemplo disto témola na deostada Lei educativa do PP, a Lomce (tamén coñecida como Lei Wert), a través da cal se pretende a práctica exclusión do noso idioma e da nosa cultura nos currículos escolares, no que supón

un ataque sen precedentes á nosa identidade nacional. Máis unha vez, desde a federación de Ensino, así como desde o conxunto da central sindical, tivemos que saír a responder na rúa esta auténtica cruzada españolista levada a cabo polo goberno do PP.

Así mesmo, neste período a nosa central sindical promoveu, a través das federacións e das seccións sindicais (en coordinación co Departamento de Normalización Lingüística da central sindical), diversas iniciativas para alargar os usos lingüísticos do noso idioma no mundo do traballo, e nomeadamente na negociación colectiva. Entre estas, por exemplo, unha campaña a prol da atención telefónica en galego, en colaboración coa Mesa pola Normalización Lingüística. E en colaboración con esta mesma entidade social, a CIG participa e é asinante da Iniciativa Lexislativa Popular (ILP) para garantir os dereitos lingüísticos no ámbito socioeconómico en Galiza, presentada en febreiro de 2017. Unha ILP coa que se demanda que se garanta materialmente o exercicio do dereito á información e á atención en galego, nun ámbito tan básico como o socioeconómico.

Defensa das liberdades públicas

O carácter represivo e elitista do PP púxose tamén de manifesto á hora de afrontar a resposta do Goberno aos numerosos actos de contestación social que protagonizaron as clases traballadoras contra as políticas antisociais e antiobreiras do PP. Esta mentalidade autoritaria e represiva do PP, ademais de pórse de manifesto na dura resposta policial contra as manifestacións e concentracións de protesta que se sucederon polo Estado adiante, especialmente nas xornadas de convocatoria de folga xerais, evidenciouse no interese do PP por modificar a Lei de Seguridade Cidadá existente e aprobar unha nova lei, a coñecida popularmente como “Lei mordaza”, facendo desta un auténtico código de represión para uso arbitrario da policía e da administración do momento, coartando as liberdades públicas de expresión, manifestación e mesmo de información e deixando a xente e as propias organizacións sociais nunha situación de desamparo e indefensión fronte á manipulación interesada dos feitos e os abusos de poder das forzas da orde pública e da propia Administración. Manifestámonos contra esta Lei de seguridade cidadá para opornos á súa aprobación, fixémoslo despois para esixir a súa derogación e seguímolo a reivindicar hoxe polo que supón de atentado ás liberdades públicas fundamentais e de complemento as políticas de recorte de dereitos seguidas contra a clase traballadora por parte da dereita española.

Cómpre salientar tamén aquí neste apartado referido á política represiva da burguesía contra a clase traballadora, a utilización que se está a facer por parte dos xulgados da utilización do artigo 315.3 do Código Penal para reprimir con dureza a intervención dos piquetes informativos nos casos da convocatoria de folga, sendo habitual nos últimos anos as duras condenadas a anos de cadea de varios compañeiros e compañeiras, o que motivou tamén numerosos actos de solidariedade con afectados/as e a esixencia da derogación deste artigo do Código Penal.

Os tratados de libre comercio

Outro dos aspectos que foi motivo de debate e mobilización nestes anos foi a loita contra os tratados de libre comercio e investimentos, que afectan aos estados da UE con outros estados do mundo, como é o caso do Acordo de Comercio de Servizos (TISA) que afecta a 23 países, o Acordo comercial e de investimentos entre a UE e EEUU (TTIP) e o Acordo de libre comercio entre a UE e Canadá (CETA). Puxemos moito interese en facerlle ver á clase traballadora galega a que intereses e cales poderían ser as consecuencias de asinárense estes tratados. Fronte á idea que destes tratados nos vendía o poder de que representaban unha oportunidade importante para mellorar en crecemento económico e creación de emprego, promovemos numerosos actos públicos, tanto de carácter informativo como de protesta, esixindo que a UE non asinase, pois a experiencia demostraba, conforme a tratados similares asinados noutras partes do mundo e polo pouco que se ía coñecendo do contido destes, que non só non eran garantía de creación de postos de traballo, senón que ían representar un retroceso importante en canto a dereitos laborais, protección ambiental, calidade da alimentación ou dos servizos públicos, só por citar os exemplos de maior transcendencia social.

Estamos diante de acordos e tratados comerciais e de investimentos, promovidos polo capital transnacional como parte fundamental da súa estratexia de globalización do modelo capitalista neoliberal, liberalizando e desregulando todo tipo de mercados; recortando dereitos e precarizando as condicións laborais; pondo a economía, a lexislación e os Estados ao seu servizo e polo tanto asumindo o poder global, por riba das persoas, das organizacións sociais e dos parlamentos.

A falta de información oficial sobre o contido destes tratados, o propio ocultamento que os grandes medios de comunicación de masas fan, tanto do contido como dos actos de protesta celebrados contra estes en varios Estados europeos, pon claramente de manifesto a importancia estratéxica que o capital financeiro dá a este tipo de tratados comerciais e ao tempo tamén pon de manifesto as negatividade do seu contido, desde o punto de vista dos dereitos, calidade de vida e intereses das clases populares.

Relacións internacionais

Durante este período, a CIG seguiu mantendo unha intensa actividade no que ten a ver coas relacións internacionais, consolidando aquelas nas que xa temos un espazo gañado e recoñecido e abrindo novas vías naqueles espazos nos que, até o de agora e por distintos factores, tivemos máis dificultades para entrar. Un destes espazos é, precisamente, o que ten a ver con esta Europa na que estamos e que, como consecuencia da deriva neoliberal e antisocial que están a levar as políticas e decisións das súas principais institucións, debe

ter unha alternativa e resposta radical, conxunta e organizada por parte das organizacións dispostas a facelo, para loitar contra elas e recuperar os dereitos que lle están sendo furtados á clase traballadora.

Priorizamos as nosas relacións de forte colaboración e irmandade coas centrais sindicais nacionalistas de Euskal Herria, Catalunya e Canarias. A defensa, común a todos/as, do dereito de autodeterminación e a pertenza ao mesmo Estado que nos nega a soberanía e nos impón a súa lexislación sociolaboral, a elevada concordancia nas análises e as numerosas similitudes na acción sindical, son elementos obxectivos nos que baseamos as liñas de actuación. A nosa presenza nos seus encontros congresuais, e a delas nos nosos, corroboran a importancia que damos a este eixo de traballo. No período intercongresual temos asistido aos Congresos da catalá CSC e das vascas ELA e LAB, a máis de outros encontros bilaterais ou multilaterais. Nesta última etapa, esta colaboración estreita e de encontros estendeuse tamén á CGTP-IN de Portugal, coa que temos moitas coincidencias, non só polos lazos culturais, senón polo modelo sindical que defendemos.

A CIG, aínda non sendo afiliada de ningunha das dúas internacionais mundiais que existen neste intre (FSM e CSI), ten boas relacións con ambas e participa daqueles encontros aos que é convidada. Así, desde o último Congreso até hoxe, ten participado en actividades da Federación Sindical Mundial (FSM), da Confederación Europea de Sindicatos (CES) e da Confederación de Traballadoras e Traballadores das Américas (CSA), que está dentro da CSI.

No ámbito mundial, a CIG vén participando regularmente como membro de pleno dereito recoñecido polo propio Estado español nas Conferencias da Organización Internacional do Traballo (OIT) que cada ano se celebran en Xenebra, lugar de encontro do sindicalismo representativo dos cinco continentes.

De igual modo, a nosa central sindical participa, e continuará participando, en iniciativas europeas ou transcontinentais para impedir a aprobación ou, de ser o caso, aplicación dos “Acordos multinacionais de investimentos e libre comercio”, tales como o CETA ou TTIP. Neste senso, viñemos compaxinando as nosas campañas no país, coas que se teñen feito a nivel europeo, participando nos foros e plataformas que existen e tamén coa nosa presenza nalgunha das mobilizacións convocadas en Bruxelas. O mesmo que fixemos máis aló do noso continente, sobre todo dentro do marco do Foro Social Mundial.

Desde hai dous anos, a CIG vén participando nas reunións da “Trade Union Network Europa”, nas que, aínda que a presenza sexa a título persoal, a selección das persoas que integran a rede faise na súa calidade de membros de estruturas sindicais concretas.

E tamén tivemos protagonismo na maior actividade que desenvolveu ultimamente a plataforma “Alter Summit”, espazo no que conflúen organizacións sindicais e sociais de diferentes países europeos, comunitarios ou non, e que conta desde hai varios anos coa presenza activa da CIG. Foron moitas e intensas as reunións que se celebraron neste último

ano e, ademais de abrir un amplo debate sobre a deriva das políticas europeas, e organizar xa dúas conferencias internacionais sobre os dereitos laborais e sociais, cun manifesto que recolle claramente a visión que temos desta Europa, e os obxectivos que formulamos para o seu futuro, sentáronse as bases para traballarmos conxuntamente en temas concretos, como as campañas contra o TTIP e o CETA, a defensa dos servizos públicos universais, a situación dos traballadores e traballadoras migrantes, as mudanzas no que atinxe ás relacións laborais ou a transición xusta e ecolóxica. E, ademais das campañas, desenvolveranse mobilizacións simultáneas en toda Europa, para facer participe á cidadanía destas demandas.

Tamén desenvolvemos en Europa algunhas actividades institucionais. A última, un encontro coa Comisaria de Emprego da UE, á que lle fixemos chegar un informe sobre a situación no noso país en materia de emprego.

En cumprimento das nosas resolucións congresuais de reforzar a nosa presenza e as relacións bilaterais con outros sindicatos europeos, o Consello Confederal, na súa reunión celebrada o día 7 de marzo de 2016, tomou a decisión de solicitar a afiliación a Confederación Europea de Sindicatos (CES), nestes momentos en proceso de tramitación.

No que atinxe ao mundo lusófono -outros dos nosos eixos de actuación internacional-, somos membros de pleno dereito da "Confederação Sindical dos Países de Língua Portuguesa" (CSPLP). Asistimos regularmente aos seus encontros e mantemos relacións bilaterais de amizade e colaboración con numerosas organizacións integrantes de Brasil, África e Portugal.

Mantemos relacións de amizade coas principais centrais sindicais de Latinoamérica, que, lonxe dos condicionantes que se dan en Europa, recoñecen plenamente a nosa central sindical. Participamos, na medida das nosas posibilidades, daquelas actividades ás que se nos convida, destacando nestes catro anos a nosa presenza en encontros de distinto tipo en Arxentina, Brasil, Colombia, Cuba, Paraguai, Uruguai e Venezuela. A esta lista sumamos ultimamente o Quebec, pois mantemos unha relación estreita tamén coa CSN.

En coherencia coa nosa defensa do dereito de autodeterminación dos pobos, apoiamos a loita dos pobos do Sáhara Occidental, Palestina e Kurdistan. Asistimos sempre que nos é posíbel ás "Conferencias Europeas de Solidariedade co Pobo Saharauí" (EUCOCO), ás "Conferencias Sindicais de Solidariedade co Sahara Occidental" e aos congresos da UGT SARIO. A respecto de Palestina, integramos unha delegación sindical internacional que recorreu Gaza da man do sindicalismo palestino e temos participado en actividades e seminarios de solidariedade con Palestina organizadas por centrais sindicais europeas. Tamén a CIG ten organizado seminarios dentro do Foro Social Mundial, en colaboración con outras organizacións sindicais, para que ambas as causas puidesen ser divulgadas. A nosa solidariedade e apoio continuarán até que estes pobos consigan o recoñecemento como estados independentes, libres e soberanos.

O traballo organizativo

Durante estes catro anos fixemos unha aposta importante pola mellora da nosa organización co fin de dar unha resposta á altura das adversas circunstancias coas que temos que levar adiante a nosa acción sindical nos centros de traballo.

A necesidade de mellorarmos o noso funcionamento e de actuarmos máis organizados/as para ser máis eficaces na nosa acción sindical, levounos a dar un debate nos diferentes organismos da central sindical sobre como axustar os nosos métodos de traballo, procurando unha uniformidade e cohesión en toda a central sindical, así como un traballo máis planificado no concreto do persoal liberado. Neste tarefa percorremos, durante os anos 2014 e 2015, todas as comarcas, mantendo reunións cos secretariados comarcais, con resultados desiguais, pois mentres houbo estruturas e liberados e liberadas que entenderon e asumiron a necesidade dese cambio na nosa forma de traballar, houbo outras que adoptaron unha actitude de desinterese e mesmo nalgún caso de oposición. Seguimos sendo conscientes de que a difícil situación do mercado laboral en Galiza vai esixir de nós moito compromiso e moita eficacia nas respostas a dar, por iso a revisión e mellora dos nosos métodos de traballo segue estando plenamente de actualidade, o que motiva que no Relatorio de Organización deste VII Congreso retomemos e incidamos na importancia de seguir a debater colectivamente sobre esta materia e facer os cambios precisos.

Cada día son máis evidentes as novas realidades ás que se enfronta a clase traballadora, debendo ter expresión organizativa e obrigándonos a facer reformulacións no noso **modelo federativo**, co fin de termos estruturas federativas e comarcais, da Confederación, mellores e máis eficaces na resposta sindical. Por iso, no ano 2016, abrimos un debate e perfilamos unhas conclusións sobre a nosa estrutura federativa futura, na que buscamos combinar varios aspectos, como son o equilibrio entre estruturas, o facilitar a incorporación de novos cadros das empresas aos organismos de dirección, a garantía de recursos económicos e humanos e a coherencia entre os sectores organizados en cada federación. Finalmente as disfuncións entre o modelo teórico máis acaído ao que chegamos e certas dificultades para a súa posta en práctica nestes momentos, aconsellou seguir a ter o mesmo como referencia pero agardar a polo en práctica na medida en que se vaian superando esas disfuncións.

Durante estes catro anos, e sobre a base do resolto no 6º Congreso Confederal, puxemos en marcha a organización do **Colectivo de Xubilad@s e Pensionistas**, a través da creación dunha Xestora Nacional, integrada por representantes designados en cada Unión Comarcal e Federación Nacional. Con este esquema nas comarcas, onde foi posíbel, reproducíuse as constituicións das Xestoras Comarcais. Convocáronse asembleas de afiliados/as para lle dar corpo a esta estrutura, ao mesmo tempo que se debatían, propoñían e decidían liñas de actuación.

Da intensidade do traballo dan proba as mobilizacións, as recollidas de sinaturas, as charlas, feitas sobre problemáticas específicas: repagamento medicamentos, reforma pensións 2013, problemáticas locais e comarcais, etc. Pero tamén, actividades lúdicas, festivas e culturais. Cómpre destacar a que actualmente estamos levando adiante en relación ao debate sobre o futuro das pensións.

A periodicidade das reunións e a participación nestas foi mellorando nos últimos tempos, a medida que se foi dando a coñecer entre a afiliación, e que as estruturas máis atrasadas foron poñéndose ao día no nomeamento dos/as representantes na Xestora Nacional.

A día de hoxe, a realidade de todo proceso está no bo camiño, mais cómpre darlle neste Congreso o pulo definitivo, como así temos a debate no relatorios deste Congreso.

Neste catro anos iniciamos o chamado **Plan de Axuda Alimentar**, co obxectivo de fomentarmos a solidariedade de clase, de forma que servise como axuda para as familias daqueles afiliados e afiliadas que estivesen sen ingresos ou con ingresos reducidos no seo das súas unidades familiares.

A realidade a día de hoxe é que o desenvolvemento deste Plan, nas distintas comarcas, é moi desigual, así como o seu funcionamento segundo as características de cada unión comarcal.

Sabiamos da dificultade de pór en andamento un Plan destas características no seo da central sindical, toda vez que non tiñamos experiencia en xestionar este tipo de programas. En todo caso, a experiencia acumulada destes anos debe chamarnos a revisar o seu funcionamento no futuro e a poñelo en valor como aposta clara e inequívoca de solidariedade entre a propia afiliación da central sindical.

As eleccións sindicais.- A pesar das dificultades que a maiores supón para un proxecto sindical como o noso un contexto sociolaboral marcado pola destrución de emprego, a caída dos salarios, o incremento da temporalidade e os contratos por horas, a inestabilidade no emprego, etc., coa capacidade que iso lle dá a patronal para presionar ás candidatas e candidatos e condicionar os resultados das eleccións- como así sucedeu en moitos centros de traballo coas candidaturas da CIG-, conseguimos mellorar significativamente os nosos resultados electorais até situármolos como segunda forza e a unhas centésimas de sermos a primeira.

A datos de 31.12.16, somos a segunda forza a nivel galego con 4.370 delegados/as e un 27,98% de representatividade, sendo a primeira forza a UGT con 4.387 delegados/as e un 28,09%. Nos últimos catro anos somos a única, das tres centrais máis representativas, que estamos a incrementar representatividade. Somos a primeira forza no número de delegados/as electos durante os anos 2015 e 2016. Así mesmo, somos a primeira forza nas comarcas da Coruña, Ferrol, Pontevedra e Vigo, nas provincias da Coruña e Pontevedra e nas federacións de Administración pública, Ensino público, Saúde, Industria e Servizos. Ver ANEXOS 1 e 2.

Cómpre lembrarmos tamén que, dentro da nosa preocupación, como parte importante do noso modelo sindical, de debater, informar e formar os nosos delegados e delegadas sindicais, alén das numerosas asembleas comarcais que se fan de forma habitual, celebramos neste período de catro anos, dúas **Asembleas Nacionais de Delegados/as**, a primeira delas en abril 2014, para falarmos do trámite, contido e significado da ILP das 100 medidas para o crecemento económico e a creación de emprego en Galiza, e a segunda en setembro 2016, para falarmos das consecuencias das contrarreformas laborais e especialmente a da negociación colectiva e á que lle demos continuidade cunha manifestación polo centro de Santiago de Compostela. Cómpre dicir que ambas as asembleas foron un éxito de participación, por riba dos/as 1.000 asistentes, o que demostra a calidade e compromiso co proxecto CIG das nosas delegadas e delegados sindicais.

Segundo co aspecto da **formación laboral, sindical e ideolóxica**, estes últimos anos deuse continuidade á formación interna iniciada e ofertada prioritariamente a delegadas/os. Esta formación, desenvolvida a través da Fundación Moncho Reboiras, ten a función de lles achegar uns coñecementos básicos da normativa laboral en aspectos como nóminas, contratación, despedimentos, negociación colectiva, etc., de cara a facilitarlles o desenvolvemento da súa tarefa sindical no marco das empresas. Neste formato, nestes catro últimos anos, participaron nestes cursos varios centos de delegadas e delegados nas distintas comarcas e de todos os sectores.

Tamén se desenvolveron varias xornadas de formación ideolóxica para cadros e liberadas/os, onde se realizou un fondo debate sobre os métodos de traballo a desenvolver na nosa central sindical e onde se tiraron conclusións do debate colectivo, incluídas neste relatorio.

É importante pois dotármonos de medios suficientes e permanentes para seguirmos a desenvolver un importante labor de formación político-sindical nos vindeiros anos. Non abonda só con coñecementos técnicos para desenvolver o traballo sindical nas empresas. Debemos apostar tamén por unha formación política que contribúa ao combate no plano ideolóxico e á formación así dunha base sindical comprometida, con conciencia nacional e de clase e coherente coa práctica sindical que defendemos e, para isto, precisamos ter unha formación continua e adaptada aos grandes cambios que se están a dar na sociedade e no mundo do traballo.

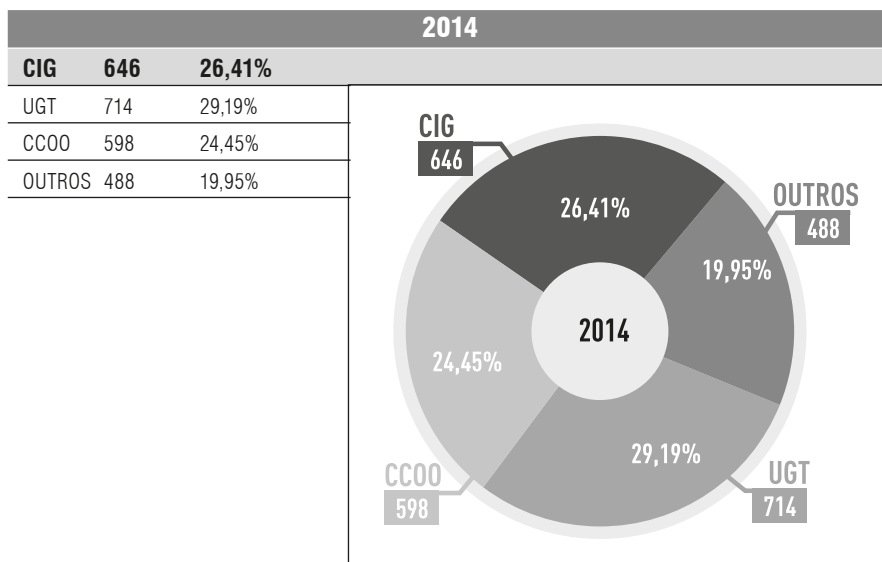
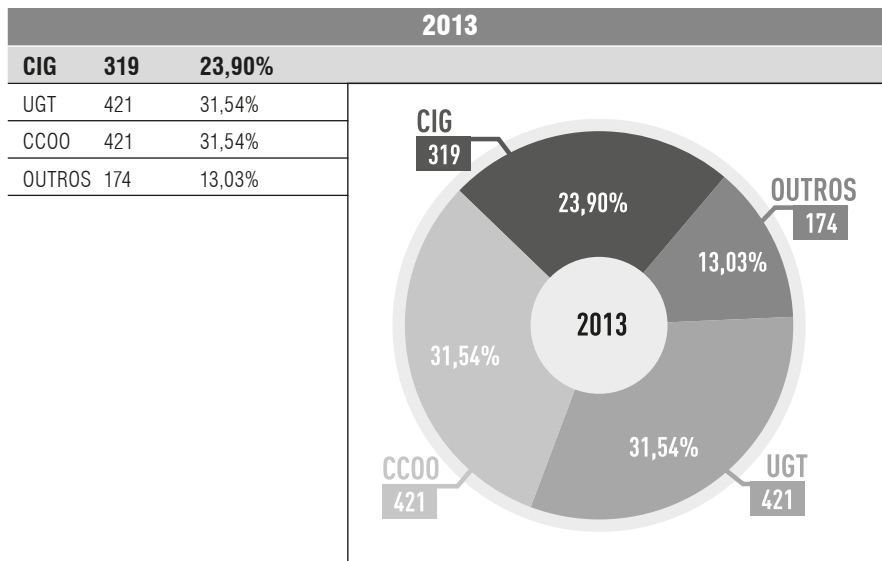
Conclusións

- 1ª. Desde a CIG consideramos de vital importancia, para situármonos como clase traballadora nunha posición de fortaleza que nos permita ser máis eficaces na nosa loita por recuperar e mellorar en dereitos e condicións de vida e de traballo, conseguir a inmediata derogación das contrarreformas laborais iniciadas no 2010 até a actualidade, en concreto a derogación da Lei 35/2010, RDL 20/2012, LEI 3/2012, así como a derogación da última Lei de Seguridade Cidadá polo que supuxo de recorte e limitación no exercicio de liberdades públicas esenciais.
- 2ª. Manifestamos a nosa vontade de seguir a mobilizarnos, tanto na loita concreta do día a día nos centros de traballo, como nas respostas máis xerais e políticas, contra estas contrarreformas e pola recuperación de aqueles dereitos laborais e sociais que nos foron roubados. Consideramos que existen razóns políticas e socioeconómicas obxectivas que xustificarian unha convocatoria dunha nova folga xeral a nivel do Estado, máxime se temos en conta que a estas alturas da lexislatura, a pesar do PP ter perdido a maioría absoluta nas Cortes Españolas, os partidos da oposición e da teórica esquerda española, aínda non promoveron ningún proxecto de lei que vaia no camiño de tirar abaixo a regresiva lexislación laboral e social imposta polo PP, na pasadas lexislaturas.
- 3ª. As políticas de austeridade, de desregulación e flexibilización das condicións de traballo; de desestruturación e atomización da negociación colectiva; de individualización das relacións laborais e precarización do mercado laboral, obedece a unha estratexia clara do capital para debilitar a clase traballadora, recuperar poder e incrementar a súa marxe de beneficios. Fronte a isto, cómpre que manteñamos a ofensiva e fortalezcamos o sindicato, incrementando a afiliación e o número de delegadas e delegados sindicais, mellorando a nosa presenza nos centros de traballo e os nosos métodos de traballo e que sigamos a ser firmes na defensa do modelo sindical de contrapoder, participativo, combativo, antipacto social e de mobilización social. O ter un sindicato forte e activo, reivindicativa e socialmente, fainos fortes como clase.
- 4ª. Galiza necesita autogobernarse, decidir sobre todo aquilo que precise para o seu libre desenvolvemento e para mellor defensa dos intereses da clase traballadora galega. Mantemos viva a reivindicación e a loita pola soberanía nacional de Galiza porque consideramos que o actual marco xurídico, imposto pola Constitución e o Estatuto de Autonomía, é claramente insuficiente para o noso desenvolvemento social e económico e para defensa dos nosos intereses como nación. Necesidade de soberanía que se fai máis irrenunciábel, na medida en que se avanza na imposición dun modelo de sociedade no que o poder económico e político cada vez está máis concentrado e centralizado en entidades e institucións políticas e financeiras que funciona totalmente á marxe do control dos pobos.
- 5ª. Esiximos da Xunta de Galiza que, diante da desfeita da base material e inmaterial do noso país, rache coa súa política de pasividade, nuns casos, e de complicidade noutros, con

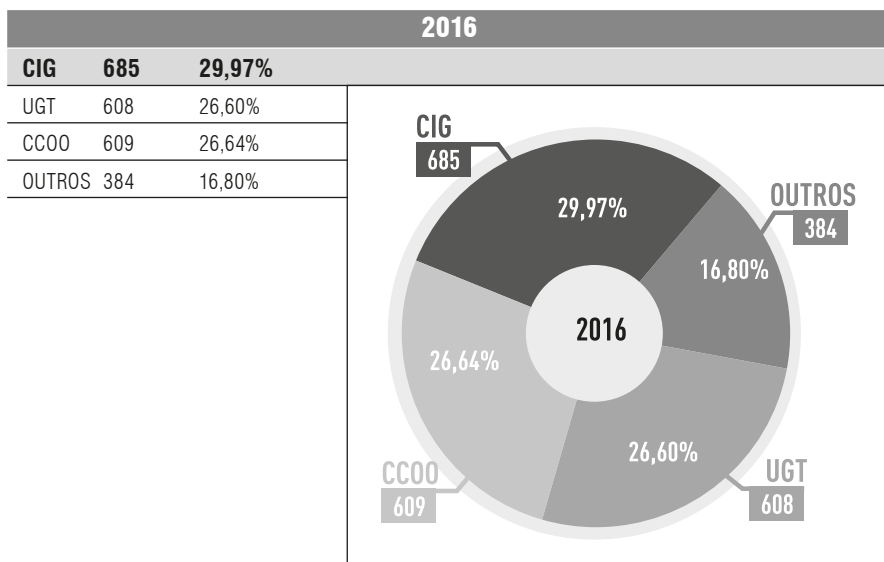
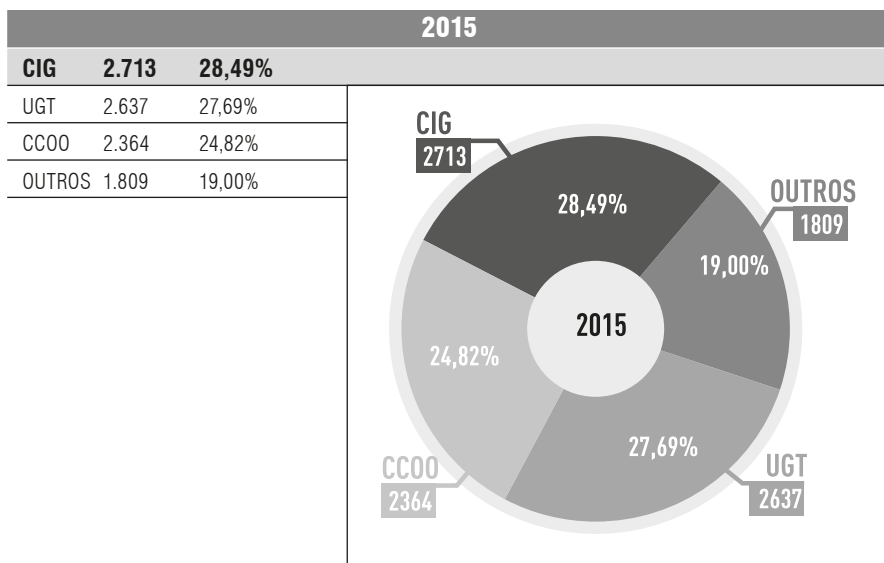
toda esta situación, e non siga polo tanto contribuíndo a acentuar o carácter dependente de Galiza e o seu papel de reserva de man de obra barata e de fonte de materias primas e de recursos económicos para o capital financeiro.

- 6ª. O afondamento na globalización do modelo de capitalismo neoliberal, a concentración e centralización da riqueza e do poder económico e político, a privatización dos servizos e empresas públicas, unha política fiscal regresiva e a favor das rendas máis altas e das grandes empresas, xunto coa sobreexplotación da clase traballadora vía redución salarios e precarizando o mercado laboral, son diferentes mecanismos que está a utilizar o capital na busca de saídas á crise sistémica na que está metido. Fronte a isto, á clase traballadora só nos queda un camiño, tomar conciencia de que se queremos ter garantidos, e en condicións dignas, dereitos básicos como o traballo, o salario, a saúde, as pensións, o ensino, a vivenda, a enerxía e outros, temos que superar o actual modelo capitalista e construír un modelo de organización social e económica ao servizo das clases traballadoras, e para iso temos que organizarnos e mudar a correlación de forzas ao noso favor, en todos os ámbitos.
- 7ª. Precisamos recuperar o protagonismo e a fortaleza da negociación colectiva por ser unha ferramenta fundamental para a defensa dos nosos intereses como clase. Para iso precisamos derrogar as últimas contrarreformas laborais nesta materia e recuperar a participación e o protagonismo da clase traballadora na negociación dos seus convenios colectivos. Polo tanto, calquera ámbito de negociación ou dinámica sindical que dificulte ou afaste as traballadoras e traballadores da información, a toma de decisións e o control sobre o que se reivindique, se negocie ou se pacte no seu convenio, non pode ser aceptado. En coherencia con isto, consideramos contrario aos intereses da clase traballadora galega, calquera proceso de estatalización dos convenios hoxe existentes en Galiza e reafirmámonos na necesidade de que toda a negociación colectiva debe desenvolverse no ámbito galego e de que esta debe ser de aplicación preferente sobre os convenios estatais. Mantemos viva a reivindicación estratéxica da CIG de facer realidade un Marco Galego de Relacións Laborais e Sociais, con plenas competencias lexislativas e regulación de todo o relacionado cos dereitos laborais e sociais.
- 8ª. Por último, o feito de que, nas actuais circunstancias sociolaborais e económicas, sexamos a primeira forza sindical de Galiza en número de afiliadas e afiliados, en capacidade de mobilización social, en recursos materiais e humanos, e con moitas posibilidades de ser tamén, antes de que finalice este ano, a primeira forza en representatividade nos centros de traballo, é demostrativo do acertado do noso modelo sindical e da avaliación positiva que amplos sectores da clase traballadora galega teñen da nosa central sindical, o cal ten que enchernos de satisfacción e ao mesmo tempo ten que servirnos para nós animar a seguir traballando, mellorar a nosa acción sindical e agrandar e fortalecer, organizativa e ideoloxicamente, o proxecto sindical e sociopolítico que a CIG representa.

REPRESENTATIVIDADE SINDICAL POR ANOS NO PERÍODO 2013-2014

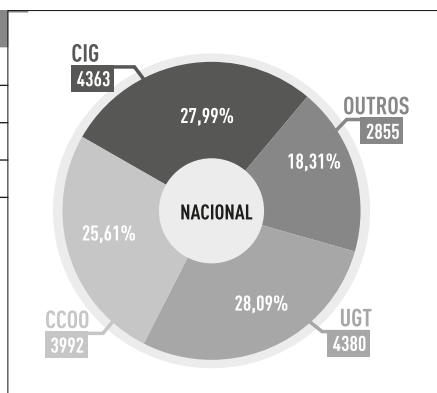


REPRESENTATIVIDADE SINDICAL POR ANOS NO PERÍODO 2015-2016

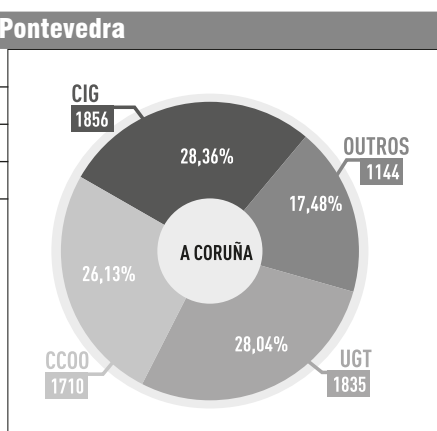


REPRESENTATIVIDADE SINDICAL PERÍODO 2013-2016

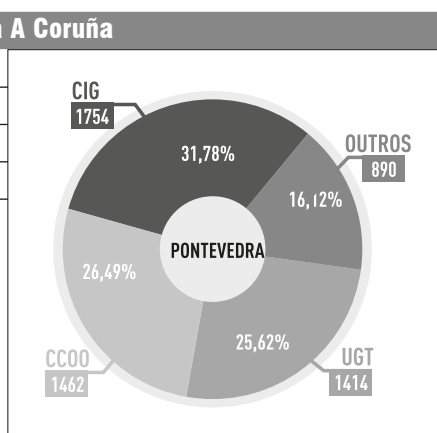
Nacional		
CIG	4.363	27,99%
UGT	4.380	28,09%
CCOO	3.992	25,61%
OUTROS	2.855	18,31%



Provincia Pontevedra		
CIG	1.754	31,78%
UGT	1.414	25,62%
CCOO	1.462	26,49%
OUTROS	890	16,12%



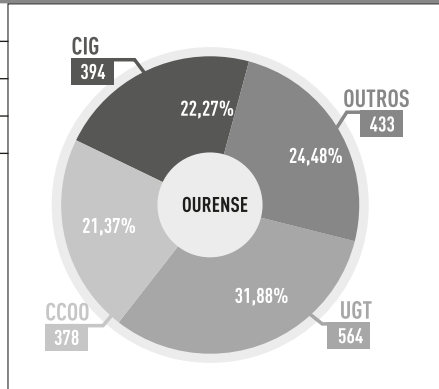
Provincia A Coruña		
CIG	1.856	28,36%
UGT	1.835	28,04%
CCOO	1.710	26,13%
OUTROS	1.144	17,48%



REPRESENTATIVIDADE SINDICAL PERÍODO 2013-2016

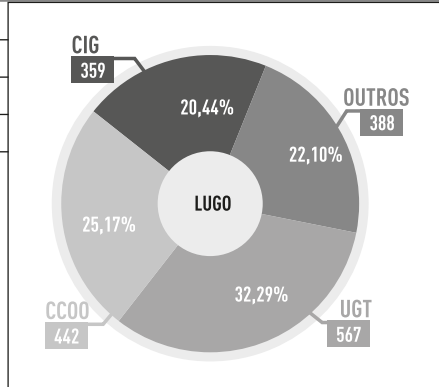
Provincia Ourense

CIG	394	22,27%
UGT	564	31,88%
CCOO	378	21,37%
OUTROS	433	24,48%



Provincia Lugo

CIG	359	20,44%
UGT	567	32,29%
CCOO	442	25,17%
OUTROS	388	22,10%

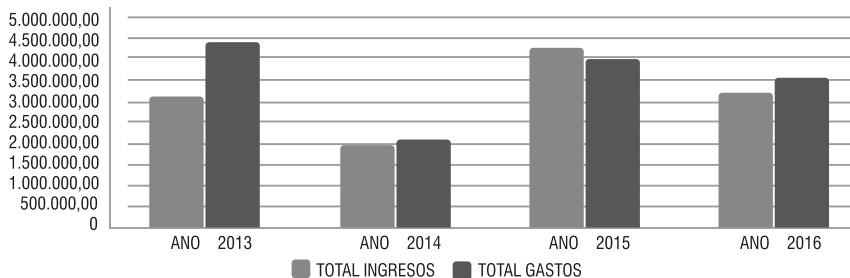


INFORME ECONÓMICO CAIXA CONFEDERAL

Comparativa evolución Ingresos e Gastos Caixa Confederal

	ANO 2013	ANO 2014	ANO 2015	ANO 2016
TOTAL INGRESOS	3.161.656,64	2.001.219,45	4.338.280,12	3.266.037,25
TOTAL GASTOS	4.468.414,69	2.108.314,17	4.062.302,48	3.614.933,88

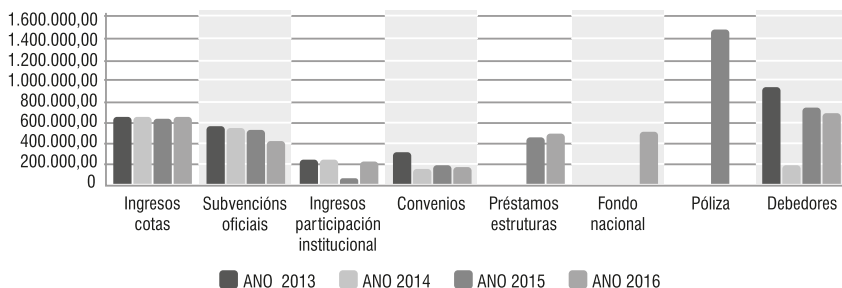
EVOLUCIÓN INGRESOS-GASTOS CAIXA CONFEDERAL



Evolución principais fontes de ingresos caixa confederal

	ANO 2013	ANO 2014	ANO 2015	ANO 2016
INGRESOS POR COTAS	640.891,76	640.285,59	633.454,43	643.877,73
SUBVENCIONS OFICIAIS	557.980,33	539.859,03	524.638,51	414.317,83
INGRES. PART. INSTITUCIONAL	238.901,97	229.846,81	44.046,53	226.577,00
CONVENIOS	297.524,47	142.371,15	195.276,98	154.704,74
PRESTAMOS ESTRUCTURAS	0,00	0,00	450.000,00	500.000,00
FONDO NACIONAL	0,00	0,00	0,00	507.325,74
PÓLIZA	0,00	0,00	1.500.000,00	0,00
DEBEDORES *	933.902,87	184.387,84	740.843,43	696.648,14

EVOLUCIÓN PRINCIPAIS FONTES INGRESOS CAIXA CONFEDERAL



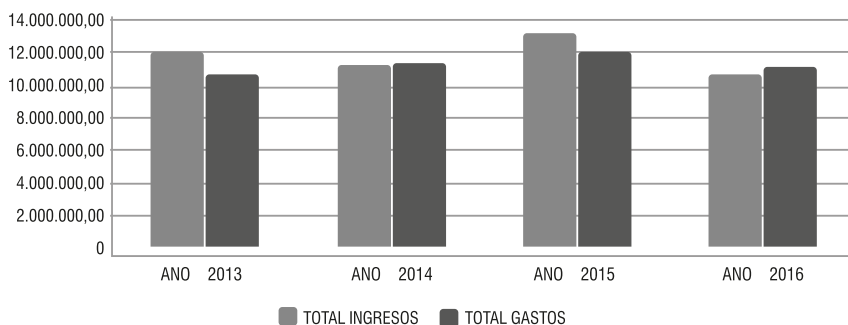
PRINCIPAIS PARTIDAS DE GASTOS CAIXA CONFEDERAL

	ANO 2013	ANO 2014	ANO 2015	ANO 2016
ALUGUEIRO LOCAIS	41.528,85	41.588,86	33.665,19	32.213,29
PROFESIONAIS	29.970,58	24.444,18	27.222,54	25.372,48
SAÚDE LABORAL	325.518,62	260.656,74	231.561,31	240.518,34
SEGUROS	30.347,76	26.009,19	30.754,61	26.321,30
PUBLICIDADE	18.236,10	13.940,90	6.861,99	13.921,80
SUMINISTROS	156.778,10	127.356,80	141.767,04	155.876,74
CUSTES DE PESSOAL	1.518.785,96	924.219,37	975.901,39	928.825,75
GASTOS PART. INST. ORG.				
CONFED. E TÉCNICOS	122.830,13	115.017,50	104.442,96	85.829,07
TRIBUTOS	84.603,99	77.128,14	51.947,83	39.806,97
DÉBEDAS A L/P CON				
ENTIDADES DE CRETO	359.046,54	311.676,90	517.013,79	1.999.542,35
PRESTAMOS A ESTRUTURAS	1.510.000,00	0,00	750.000,00	0,00
CONVENIOS	8.854,61	65.536,56	1.146.798,00	0,00

Comparativa evolución Ingresos e Gastos Total CIG

	ANO 2013	ANO 2014	ANO 2015	ANO 2016
TOTAL INGRESOS	12.045.738,68	11.321.113,36	13.170.481,80	10.666.157,75
TOTAL GASTOS	10.699.252,27	11.361.900,34	12.049.313,51	11.154.747,93

EVOLUCIÓN INGRESOS E GASTOS CIG

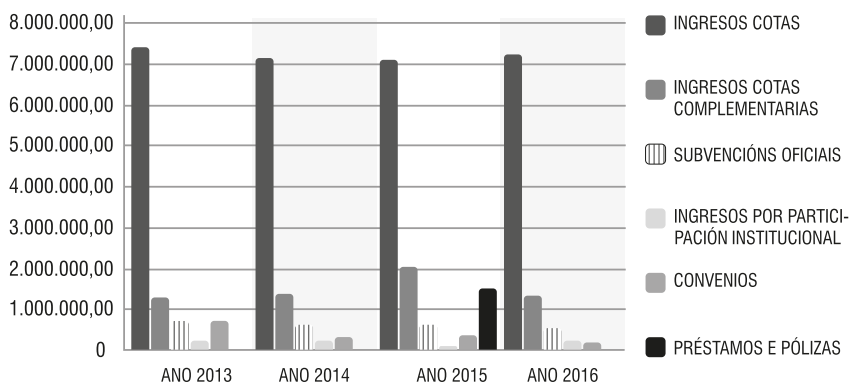


INFORME ECONÓMICO CAIXA CONFEDERAL

PRINCIPAIS PARTIDAS INGRESOS TOTAL CIG

	ANO 2013	ANO 2014	ANO 2015	ANO 2016
INGRESOS COTAS	7.441.925,96	7.176.910,45	7.117.452,05	7.234.546,66
INGRESOS COTAS COMPLEMENTARIAS	1.300.788,07	1.387.876,68	2.056.333,83	1.310.405,68
SUBVENCIONS OFICIAIS	693.813,51	639.005,93	628.645,11	520.019,74
INGRESOS POR PART. INSTITUCIONAL	238.901,97	229.846,81	44.046,53	226.577,00
CONVENIOS	735.986,80	333.204,80	386.193,66	203.405,69
PRÉSTAMOS E PÓLIZAS			1.500.000,00	

EVOLUCIÓN INGRESOS E GASTOS CIG

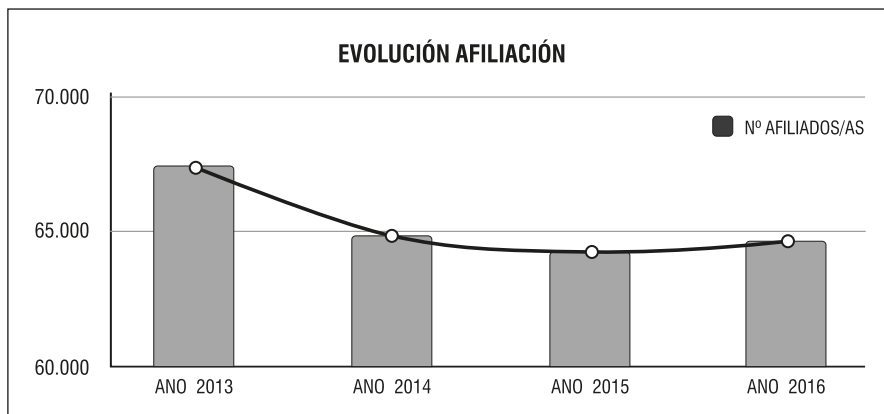


Distribución gastos total CIG

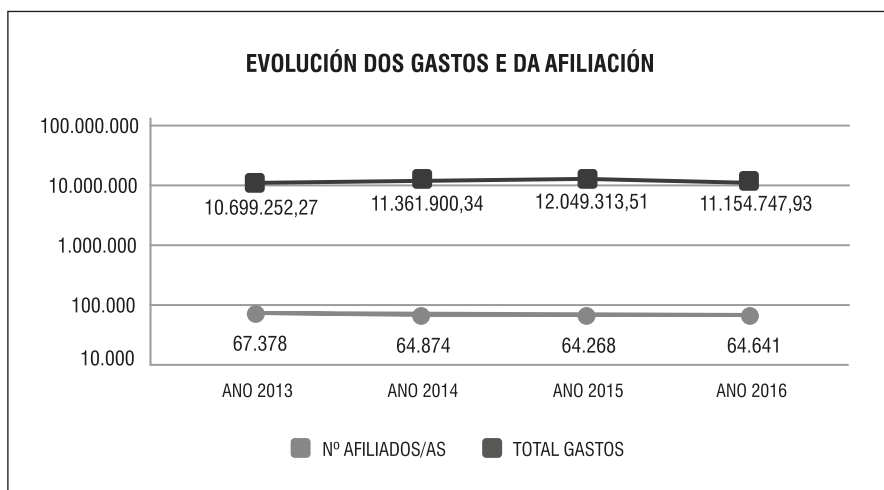
	ANO 2013	ANO 2014	ANO 2015	ANO 2016
CUSTOS DE PERSOAL	6.846.237,27	6.665.475,86	6.631.984,45	6.233.407,96
GASTOS PARTICIPACIÓN E ACCIÓN SINDICAL	643.721,26	631.241,06	595.532,61	518.601,49
SUBMINISTRACIONS, PROFESIONAIS INDEPENDENTES E COMUNICACIÓN	1.273.016,12	1.179.988,03	958.384,55	910.560,26
INVESTIMENTOS E LOCAIS	483.098,55	462.816,18	654.222,52	505.282,45
CONVENIOS	388.169,03	334.129,58	291.118,03	300.509,90
FORMACIÓN	281.661,85	1.540.149,75	964.589,79	212.743,59
GASTOS EJERCICIOS ANTERIORES	0,00	57.574,90	1.146.798,00	1.500.000,00
RESTO GASTOS	783.348,19	490.524,98	806.683,55	973.642,28

EVOLUCIÓN DATOS AFILIACIÓN CIG

Evolución afiliación				
	Ano 2013	ano 2014	ano 2015	ano 2016
Nº AFILIADOS/AS	67.378	64.874	64.268	64.641

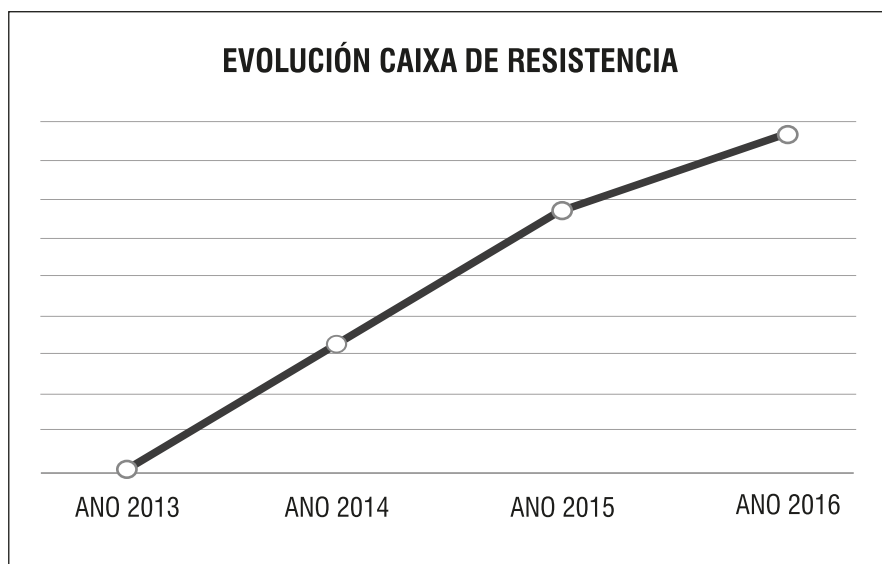


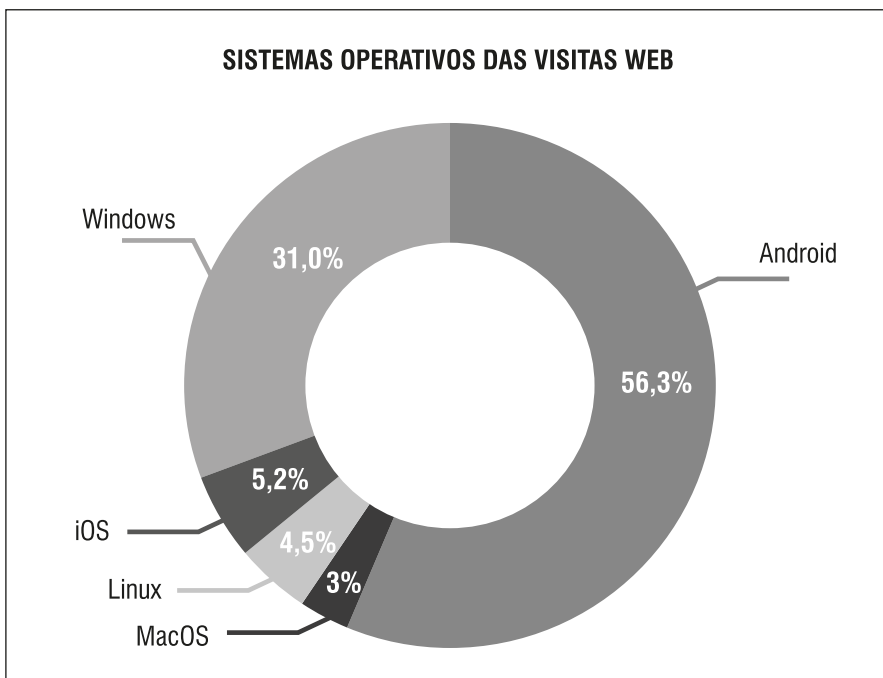
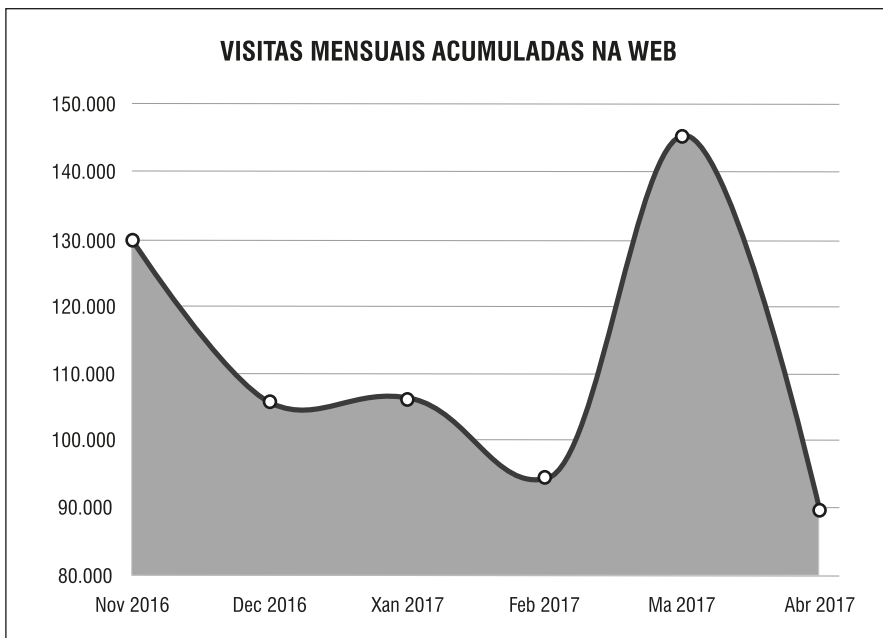
Evolución dos gastos e da afiliación				
	ANO 2013	ANO 2014	ANO 2015	ANO 2016
Nº AFILIADOS/AS	67.378	64.874	64.268	64.641
TOTAL GASTOS	10.699.252,27	11.361.900,34	12.049.313,51	11.154.747,93
Incremento % afiliados/as		-3,72	-0,93	0,58
Incremento % gastos		6,19	6,05	-7,42



CAIXA DE RESISTENCIA

Evolución da caixa de resistencia				
	Ano 2013	2014	2015	2016
Número de traballadores/as beneficiarios/as:	48	176	146	17
Total aboado (en euros):	10.257,03	43.822,08	52.135,91	5.789,49





Estatutos da Confederación Intersindical Galega (CIG)

Aprobados no VII Congreso - 2017

Título I

Da definición, ámbito e obxectivos

Artigo 1

A Confederación Intersindical Galega (en siglas, CIG) é unha organización sindical dos traballadores e das traballadoras galegas, constituída para a mellor defensa dos seus intereses, desde unha perspectiva de clase, feminista e non patriarcal, que aspira a unha Galiza plenamente soberana e sen explotación. A CIG exprésase en galego, que defende como único idioma oficial de Galiza, promove a súa completa normalización e comprométese a facer un uso non sexista da lingua. Respecta o uso das distintas formas da escrita entre a súa afiliación.

Artigo 2

A CIG establece a súa sede social central en Santiago de Compostela, rúa Miguel Ferro Caaveiro, núm. 10.

O Consello Confederal poderá decidir o cambio do domicilio social.

Artigo 3

A CIG constitúese por tempo indefinido e goza de personalidade xurídica propia e de plena capacidade de obrar para o cumprimento dos seus obxectivos.

Artigo 4

A CIG ten por ámbito territorial o de Galiza e nela poden participar todos os traballadores e todas as traballadoras que desempeñen ou busquen desempeñar un traballo asalariado, sen limitación ningunha.

Artigo 5

A CIG ten como única lingua a galega, defendéndoa como única lingua oficial de Galiza e asumindo o compromiso de contribuír á súa normalización.

Artigo 6

A CIG basea a súa actuación nos principios e obxectivos fixados no seu Programa, nos acordos adoptados nos seus Congresos e nas resolucións dos órganos do goberno regulados nestes Estatutos.

Título II

Dos membros

Capítulo 1

Da condición de afiliado ou afiliada

Artigo 7

Poderanse afiliar á CIG todos os traballadores e todas as traballadoras de Galiza, independentemente da súa situación laboral como activos/as, parados/as, xubilados/as ou pensionistas.

Artigo 8

As traballadoras e os traballadores autónomos, así como as socias e socios de cooperativas e de sociedades anónimas laborais ou asimiladas que non teñan traballadores ou traballadoras asalariadas ao seu cargo, poderán participar na CIG nos termos que determine o Consello confederal. Igualmente aprobará a fórmula de adhesión especial con que poidan vincularse os traballadores e as traballadoras galegas residentes no exterior.

Artigo 9

A afiliación é individual e voluntaria, co único requisito da aceptación destes Estatutos e respecto dos principios e obxectivos, e sen que poida ser limitada por razóns de idade, sexo, nacionalidade, ideoloxía, relixión ou filiación política.

Artigo 10

A condición de afiliado ou afiliada produce efectos desde o primeiro día do mes da formalización da ficha de afiliación, que se entenderá realizada no momento da asignación dun número de afiliación, aínda que o exercicio dos dereitos de acceso aos servizos técnicos e de participación en eleccións internas non se poderá reclamar até que transcorran tres meses desde aquela data e se satisfagan as cotas correspondentes a ese período.

A Executiva Confederal conservará e actualizará os ficheiros de afiliación coa maior reserva e discreción, nos termos da lexislación vixente sobre protección de datos. Os órganos confederais da CIG terán acceso en todo momento aos ficheiros dos órganos sectoriais e territoriais. As federacións terán acceso aos datos referidos ao seu ámbito.

Artigo 11

O afiliado ou a afiliada poderá causar baixa na CIG polas seguintes causas:

- a) A petición propia.
- b) Por non aboar a cota sindical nos tres primeiros meses desde a formalización da ficha de afiliación.
- c) Por non aboar a cota durante seis meses sen alegación dunha causa xustificada; neste caso poderá producirse o reingreso sen perda dos dereitos de antigüidade tras pagamento previo das cotas que se deban e sempre que non transcorresen máis de doce meses.
- d) Por deixar de reunir as condicións requiridas nos artigos 7 e 8 destes Estatutos.
- e) Por sanción.
- f) Participar en candidaturas doutras organizacións sindicais nas eleccións sindicais en concorrencia coas da CIG.

A reincorporación á CIG de quen causase baixa por sanción requirirá informe favorábel previo do Secretariado Confederal, despois de consultar cos organismos afectados.

Calquera das partes implicadas no proceso, en caso de desacordo coa decisión tomada, poderá recorrer ao Consello Confederal.

Capítulo 2

Do réxime de dereitos e deberes

Artigo 12

Son dereitos dos afiliados e das afiliadas da CIG os seguintes:

- a) Participar na CIG en igualdade de condicións que os demais membros.
- b) Garantía da súa liberdade de expresión interna e de respecto ás súas ideas.
- c) Elixir e ser elixido ou elixida para calquera cargo ou para calquera ámbito de representación.
- d) Ter acceso aos locais sociais, á documentación e ás publicacións da CIG.
- e) Ser axudado en caso de represión por pertencer á CIG ou polo exercicio da actividade sindical.
- f) Utilizar os servizos técnicos sindicais de que dispoña a CIG.
- g) Acceder ás prestacións de servizos complementarios de que dispoña a CIG, nas condicións e cos requisitos que se establezan no seu réxime de xestión, que en ningún caso poderán supor discriminación dos dereitos subxectivos dos afiliados e das afiliadas.
- h) Dereito a formar e organizarse dentro da central sindical, en colectivos afín aos seus ideais, sempre que non contraveñan os principios organizativos e programáticos dos que se dote a Confederación.

Artigo 13

Son deberes dos afiliados e das afiliadas os seguintes:

- a) Aboar a cota regulamentariamente establecida.
- b) Respetar os Estatutos, os regulamentos e o programa da CIG, tanto no ámbito confederal como nos sectoriais correspondentes, e acatar os acordos validamente adoptados polos órganos de goberno confederais, sectoriais e territoriais.
- c) Participar, na medida das súas posibilidades, nas actividades da CIG.

Capítulo 3

Do réxime de garantías e sancións

Artigo 14

A vixilancia do respecto dos dereitos estatutarios dos afiliados e afiliadas da CIG, así como a resolución das controversias na interpretación destes Estatutos, polos seus propios termos ou en relación cos aprobados polos sindicatos ou federacións ou cos regulamentos internos, así como a resolución dos recursos en materia disciplinaria, son competencia da Comisión de Garantías.

Artigo 15

A Comisión de Garantías está composta por seis membros que, xunto con catro suplentes, serán elixidos polo Congreso por maioría de dous terzos. Os seus membros non poderán ocupar cargos que impliquen a súa participación no Consello Confederal.

Artigo 16

Na actuación da Comisión de Garantías rexerá o principio de independencia respecto de calquera órgano da estrutura da CIG. Os seus acordos adoptaranse por maioría de dous terzos dos membros. Notificará ao Consello Confederal a iniciación de asuntos e remitiralle as resolucións que adopte, para efectos de información do organismo. Presentará un informe de actuación ante o Congreso e elaborará anualmente unha memoria da súa actividade, que presentará ante o Consello Confederal.

Artigo 17

A Comisión de Garantías elaborará un Regulamento de procedemento que, de acordo con estes Estatutos, sistematice o seu réxime de actuación; ese regulamento, que ten que aprobar o Consello Confederal por maioría de dous terzos, conterá cando menos as seguintes materias:

- a) Dereitos e actividades amparados pola actuación da Comisión de Garantías.
- b) Prazos e formas de presentar queixas ou reclamacións.

- c) Prazos e procedementos de tramitación dos expedientes.
- d) Tipos de resolución e os seus efectos.

Artigo 18

Os afiliados e as afiliadas da CIG só poderán ser sancionados/as, logo de apertura de expediente disciplinario e co procedemento establecido nestes Estatutos e, no seu desenvolvemento, no Regulamento de procedemento disciplinario, polos seguintes motivos:

- a) Vulnear os Estatutos, os regulamentos e o programa da CIG no ámbito confederal ou dos sindicatos e federacións nela integrados.
- b) Non acatar os acordos validamente adoptados polos órganos de goberno da CIG e incumprir as resolucións definitivas ditadas pola Comisión de Garantías.
- c) Desenvolver actividades manifestamente contrarias aos principios e obxectivos da CIG, incluídas as condutas de agresión ou discriminación.

Artigo 19

O expediente disciplinario deberá ser instruído polo organismo de maior rango ao que estea adscrito, se é o caso, a persoa expedientada, esixíndose para a súa resolución unha votación por maioría de dous terzos dos membros en primeira convocatoria e de dous terzos dos asistentes en segunda.

En todo caso, o Consello Confederal sempre terá a facultade de abrir expediente informativo ou disciplinario a calquera afiliado/a, independentemente da súa condición, cando os feitos xulgados afecten os intereses xerais do conxunto da Confederación.

Artigo 20

Na tramitación do expediente, o afiliado ou afiliada deberá recibir comunicación por escrito da súa apertura e ser convocada a persoa cunha antelación mínima de quince días a unha reunión do organismo que vaia resolver, a fin de que sexa escoitada.

Artigo 21

En función do grao con que se cualifique o feito motivo do expediente, o afiliado ou afiliada poderá ser sancionado con algunha das seguintes medidas:

- a) Censura por escrito, con apercibimento.
- b) Suspensión temporal de dereitos como afiliado ou afiliada, por tempo que non poderá exceder dun ano. A suspensión poderá afectar a todos ou parte dos dereitos establecidos no artigo 12, especificándose claramente na resolución o seu alcance. A suspensión do dereito de participación establecido no apartado a) do artigo 12 implicará, se é o caso, a suspensión no exercicio dos cargos que desempeñase a persoa sancionada.
- c) A baixa como afiliado ou afiliada.

Artigo 22

Sen prexuízo da resolución definitiva, cando a especial gravidade dos feitos o fixese necesario, o organismo competente para instruír o expediente poderá acordar no momento do seu inicio a suspensión cautelar dos dereitos como afiliado ou afiliada, en resolución motivada que requirirá o voto favorábel de dous terzos dos seus membros. Tal resolución poderá ser recorrida no prazo de tres días polo suspendido ante a Comisión de Garantías, que ten que resolver no prazo de dez días; a falta de resolución expresa no devandito prazo terá efectos de estimación do recurso.

Artigo 23

As resolucións definitivas dos expedientes disciplinarios poderán ser recorridas polas partes ante a Comisión de Garantías no prazo de 15 días desde a data de notificación desta, a cal no prazo dun mes desde o recurso adoptará unha resolución que confirme ou modifique a resolución recorrida. Para isto poderá solicitar das partes ou de calquera organismo da CIG canta documentación ou comparecencias considere necesarias para resolver. En caso de desacordo coa resolución da Comisión de Garantías, quen resultase sancionado con algunha das medidas previstas nos apartados b) ou c) do artigo 21 poderá recorrer ante o Congreso da CIG, sen prexuízo do carácter executivo da sanción desde que se dite a resolución da Comisión de Garantías.

Capítulo 4 Do réxime de incompatibilidades

Artigo 24

O desempeño de calquera cargo ou responsabilidade na CIG implica, ademais da xenérica destes Estatutos, a aceptación particular das incompatibilidades que se regulan neste capítulo.

Artigo 25

O desempeño de cargos ou responsabilidades que impliquen ser membro do Consello Confederal é incompatíbel con:

Secretaría Xeral, Presidencia ou cargos asimilados, ou portavoz público dunha organización política.

1. Parlamentario/a.
2. Alcalde/Alcaldesa ou concelleiro/a.
3. Cargo público de libre designación en calquera administración pública.
4. Participar a calquera nivel e clase nas xerarquías de calquera confesión relixiosa.
5. Exercer calquera cargo ou responsabilidade de representación ou asesoramento ao servizo de asociacións empresariais.

6. Estar vinculado a unha empresa mediante contratos especiais de alta dirección ou modalidades asimiladas.

Ademais, o desempeño de cargos directivos nos Colexios Profesionais é incompatíbel co exercicio de responsabilidades sindicais de dirección ou liberacións a calquera nivel na CIG.

Artigo 26

O desempeño de cargos ou responsabilidades nos órganos executivos da CIG (Executiva Confederal, Executiva Comarcal ou Local, órgano executivo nacional dun sindicato ou federación) é incompatíbel co desempeño de cargos individuais de idéntico ámbito e función dunha organización política, así como co exercicio da responsabilidade de portavoz público desta en calquera ámbito.

Artigo 27

A pertenza ao Secretariado Confederal da CIG é incompatíbel coa participación en candidaturas das organización políticas nas eleccións locais, galegas, estatais ou europeas.

Artigo 28

O desempeño de calquera cargo, colectivo ou unipersoal, na central sindical (agás que a súa situación laboral sexa a de parado/a) é incompatíbel coa impartición de cursos retribuídos en CIG-Formación. A devandita incompatibilidade estenderase a todas as persoas que realicen funcións de liberados/as da CIG, así como a todas aquelas persoas que, independentemente das funcións que desempeñen, perciban retribucións da CIG.

Ningún liberado/a da estrutura da CIG, nin liberado/a de empresa por acumulación de horas, nin liberado/a da Área Pública, nin asalariados/as da CIG poderán practicar o pluriemprego, sempre e cando non sexa para completar a súa xornada laboral normal.

A condición de liberado asalariado da CIG a tempo completo é incompatíbel con ocupar cargos políticos institucionais de elección ou designación pública.

Título III

Dos ámbitos de organización

Capítulo 1

Do ámbito sectorial

Artigo 29

Sectorialmente, a CIG organízase en estruturas profesionais coa denominación de sindicato ou de federación, en que se agrupan os afiliados e afiliadas encadrados no correspondente sector en función da súa actividade ou orientación profesional/laboral. Todos os afiliados e todas as afiliadas da CIG son membros dun sindicato ou federación da central.

Artigo 30

Para efectos de adscrición sectorial dun afiliado ou afiliada en activo, poderase ter en conta a actividade principal do centro de traballo ou da subcontrata en que efectivamente traballe, ou ben a actividade principal da empresa ou administración pública para a que aquela preste servizos. En caso de desacordo entre os sindicatos ou federacións afectadas, o Consello Confederal poderá adoptar un criterio de adscrición con vixencia até que o acordo entre as estruturas sectoriais se produza.

A adscrición sectorial dun afiliado ou dunha afiliada en situación de paro, e mentres permaneza como tal, realizarase na estrutura que corresponda ao seu último traballo; no caso de ser demandante de primeiro emprego, na que resulte acorde coa súa orientación profesional/laboral e, se esta fose non específica, encadrarase no sector de oficinas e despachos.

Respecto do persoal propio da CIG, estabelécense as seguintes regras de adscrición:

- a) quen realice funcións propias de liberado ou liberada nunha estrutura sectorial, na Federación para a que desenvolva a súa actividade sindical,
- b) quen realice funcións de liberada ou liberado na estrutura nacional confederal ou nunha estrutura territorial, na Federación que corresponda pola súa última actividade,
- c) o resto do persoal, na Federación que corresponda polo sector de oficinas e despachos.

Artigo 31

Na CIG confedéranse actualmente os sindicatos ou federacións correspondentes á seguinte clasificación de sectores:

- 01 Administración Pública
- 02 Banca, Aforro, Seguros, Oficinas e Centros de Chamadas
- 03 Construción e Madeira
- 04 Ensino
- 05 FGAMT

06 Industria

07 Saúde

08 Servizos

Dúas ou máis destas Federacións constituídas poderán fusionarse para constituíren unha nova que substitúa en todo as orixinarias, previo acordo dos seus respectivos Congresos extraordinarios.

Así mesmo, poderá constituírse unha nova Federación cando se cumpran os seguintes requisitos e procedemento:

1. Que o sector da nova federación conte cun mínimo de 5.000 afiliados e afiliadas; para estes exclusivos efectos, terase en conta o listado nominal da afiliación coas cotas ao día.
2. Que teña garantida a súa autonomía a nivel de cadros e recursos económicos.
3. No caso de que a nova federación sexa produto da segregación dun ou varios sectores de actividade dunha ou de varias das federacións existentes, acordo en Congreso destas.

En calquera dos supostos contemplados neste artigo, antes da convocatoria dos respectivos congresos, solicitarase a opinión do Consello Confederal da CIG para validar o proceso por unha maioría de 2/3.

Artigo 32

Cada sindicato ou federación constituído na CIG terá personalidade xurídica propia e plena autonomía para delimitar a súa denominación e o seu funcionamento interno, para o cal ten que se dotar de Estatutos e programa propios, coa única limitación de non contradicir os Estatutos e programa confederais.

Artigo 33

Os sindicatos ou federacións constituídas na CIG elaboran e desenvolven a política sindical no seu sector, teñen a responsabilidade da negociación colectiva, das eleccións sindicais e da afiliación, e garanten a participación solidaria na política sindical e nas actividades confederais. Esas facultades serán exercidas con carácter transitorio polos organismos confederais que correspondan nos sectores para os que non estea constituído o sindicato ou federación.

Naqueles temas ou materias en que a toma de posición teña implicación para o conxunto da Central Sindical, requirirase a opinión previa dos organismos confederais.

Artigo 34

A sección sindical é a estrutura organizativa básica dos sindicatos ou federacións e da CIG. Está composta polo conxunto dos afiliados e afiliadas nunha empresa ou centro de traballo e a súa constitución e funcionamento será regulado polos Estatutos do correspondente sindicato ou federación. Crearase un rexistro confederal de seccións sindicais da CIG.

Os traballadores e as traballadoras coa condición de non activos que manteñan unha vinculación de rendas coa empresa poderán participar na sección sindical desta cun criterio de ponderación (entre 1/2 e 1/3) na súa representación na forma que determinen os Estatutos da federación respectiva, intervindo exclusivamente nos asuntos relacionados coas materias que lles afecten sobre rendas e fondos sociais, aínda que non poderán en ningún caso intervir nos acordos relativos á convocatoria de folga nese ámbito. Todo isto en tanto non se fixese efectiva a constitución dunha estrutura sindical propia dese colectivo nos termos que se prevén no artigo 31, caso no que se deberán establecer protocolos de colaboración para os efectos da afectación a que se refire este parágrafo, entre as estruturas sindicais afectadas e a nova constituída.

Artigo 35

A asemblea de sección sindical ten como facultades mínimas as seguintes:

- a) Elaborar e desenvolver a política sindical para o ámbito da empresa ou centro de traballo en que se constitúe, non podendo contradicir a confederal nin a sectorial respectiva.
- b) Elixir os seus órganos de goberno, os cales terán as atribucións que legal ou convencionalmente lles corresponda, alén das propias de representación da sección sindical.
- c) Elixir os/as candidatos/as da CIG para as elección sindicais na súa empresa ou centro de traballo.
- d) Elixir os cargos de delegados/as da sección sindical.
- e) Designar os seus representantes nos órganos internos que así o teñan establecido, tanto no ámbito da empresa ou centro de traballo como no do seu sindicato ou federación.
- f) Todo o relativo á negociación colectiva no seu ámbito, incluído o asinamento do convenio propio.
- g) Elixir os/as liberados/as de acordo coas normas da central sindical. Aprobar as acumulacións de horas para os/as delegados/as electos/as ou de sección sindical, se é o caso, e cando así se decida.

Os delegados/as electos nos Comités de Empresa, Xuntas de Persoal, así como todos os cadros elixidos para representar a sección sindical, terán que supeditar a súa actividade sindical aos acordos emanados da sección sindical, someténdose ás decisións e pautas acordadas nestas.

As seccións sindicais que contén cando menos con 100 afiliados/as terán, para efectos internos da CIG e para o seu ámbito de actuación, a consideración de órgano de goberno á que fai referencia o artigo 62 dos actuais Estatutos, de conformidade co que establezan ao respecto os Estatutos de cada federación.

Constituiranse seccións sindicais en todas as empresas ou centros de traballo en que exista afiliación sindical da CIG.

No caso das empresas, onde estean constituídas seccións sindicais, e no seu ámbito actúen empresas de servizos ou auxiliares con seccións sindicais da CIG, haberá unha coordinación do traballo do conxunto das seccións sindicais que actúan no ámbito da empresa, independentemente da pertenza a unha ou máis federacións.

As funcións, facultades e funcionamento das seccións sindicais de ámbito provincial serán reguladas polos Estatutos da federación correspondente.

En todo caso, cando se celebren asembleas de afiliación destas seccións sindicais para o exercicio das facultades regulamentadas neste artigo, será preceptiva a convocatoria de tantas asembleas como unións locais da CIG estean constituídas, sempre que haxa un mínimo de 15 afiliados/as.

Artigo 36

A sección sindical dotarase dun regulamento onde deberá constar, como mínimo, o número de membros que comporán o seu órgano de goberno, normas de funcionamento, xuntanzas, responsabilidades, etc.

Entre os membros do órgano de goberno elixirase un secretario/a, que terá a condición de cargo unipersoal da CIG para os únicos e exclusivos efectos de acceder ao censo de afiliados/as da propia sección sindical, previa solicitude á persoa responsábel do tratamento de datos persoais ou persoa debidamente autorizada.

Artigo 37

A asemblea de afiliados/as é o máximo organismo da sección sindical. Será convocada polo Secretario/a desta, a requirimento de 1/3 dos membros do órgano de goberno responsábel, ou a petición de 1/3 dos afiliados/as da sección sindical.

Artigo 38

Son funcións do órgano de goberno da sección sindical as seguintes:

- a) Dar resposta inicial aos problemas urxentes que se produzan na empresa.
- b) Facer seguimento da afiliación, controlar as altas, baixas, cotas, e pasar todo tipo de información aos afiliados/as do centro de traballo.
- c) Potenciar a participación dos traballadores/as nas asembleas do centro de traballo.
- d) Responsabilizarse da negociación colectiva.
- e) Trasladar á asemblea de afiliados/as as propostas a delegados/as da sección sindical, así como as propostas a candidatos/as pola CIG ás eleccións sindicais na empresa.
- f) Colaborar solidariamente coa CIG no seu conxunto.

As funcións dos órganos de goberno das seccións sindicais de ámbito provincial serán regulamentadas polos Estatutos da federación correspondente.

Capítulo 2

Do ámbito territorial

Artigo 39

Territorialmente, a CIG organízase en estruturas comarcais e locais coa denominación de unións e seguindo criterios de afinidade xeográfica e de operatividade sindical, nas que se encadran os afiliados e as afiliadas do seu ámbito, que se poderán adscribir, á súa elección, en función do seu lugar de residencia ou o de traballo.

Artigo 40

A unión comarcal é a estrutura básica de organización territorial da CIG, que define a política sindical común no seu ámbito territorial, coordina a actividade sindical dos sindicatos ou federacións na comarca en que sexa común, leva o rexistro de afiliación, dirixe e administra os locais e os servizos comúns da CIG na comarca, ten a responsabilidade no control da recadación de cotas, exerce as facultades dos sindicatos ou federacións nos sectores en que aqueles non están constituídos e posúe a representación confederal da CIG no seu ámbito territorial.

Artigo 41

A CIG está hoxe estruturada nas seguintes unións comarcais:

- 01 Vigo
- 02 Santiago
- 03 A Coruña
- 04 Ferrol
- 05 Lugo-A Mariña
- 06 Ourense
- 07 Pontevedra

Poderán constituírse novas unións comarcais cando se cumpran os seguintes requisitos:

- a) que a Unión Local ou conxunto de unións locais aspirantes a constituírse en comarca contén cun mínimo de 5.000 afiliados e afiliadas,
- b) informe favorábel de, cando menos, 2/3 das federacións constituídas na comarca afectada,
- c) acordo da Asemblea Comarcal afectada,
- d) ratificación previa do Consello Confederal da CIG por maioría de 2/3.

O Secretariado Confederal poderá acordar a constitución de comités intercomarcais con facultades para coordinaren actuacións provinciais, especialmente en materia de negociación colectiva, se é o caso, e de representación institucional que se teñan que decidir nese ámbito territorial.

Artigo 42

Os órganos competentes das unións comarcais aprobarán a constitución no seu seo de unións locais, a proposta das localidades afectadas e sempre que dispoñan de local, dun número mínimo de 600 afiliados e afiliadas e elixan unha executiva local.

Artigo 43

As unións locais así constituídas exercerán no seu ámbito territorial específico as facultades conferidas ás unións comarcais nos artigos 69 e 73 destes Estatutos, agás en materia de contratación de persoal e de apertura de locais ou aqueloutras que poidan entrar en contradición coas competencias específicas das unións comarcais, sen prexuízo da dependencia orgánica respecto destas últimas para todos os efectos. Exercerán igualmente o dereito de representación directa nos órganos de goberno das unións comarcais, nos termos regulados por estes Estatutos.



Capítulo 3 Do ámbito funcional

Artigo 44

O Consello confederal, o Secretariado confederal e a Executiva confederal da CIG, no ámbito das súas respectivas competencias, poderán acordar a constitución de comisións para abordar o desenvolvemento de tarefas ou funcións específicas que, pola súa especialización, aconsellen un traballo en estruturas funcionais monográficas.

Artigo 45

A finalidade, competencias, composición e vixencia de tales comisións deberase conter no propio acordo do organismo que as cree. Poderán elaborar un regulamento de funcionamento que deberá ser aprobado polo organismo que as creou, do cal dependen organicamente para todos os efectos.

Con este fin, após cada Congreso constituirase a Comisión Nacional de Mulleres, que estará formada pola compañeira responsábel da Secretaría Confederal das Mulleres na Executiva Confederal da CIG, así como polas compañeiras secretarías nacionais das mulleres de cada unha das federacións e as secretarías comarcais das mulleres de cada unha das unións comarcais da confederación.

No seo da Comisión Nacional das Mulleres, que estará presidida pola Secretaria confederal das mulleres, marcaranse as liñas de traballo a seguir en materia de igualdade na central sindical, podendo convocar Encontros Nacionais de Mulleres da CIG para debater entre o corpo de delegadas e afiliadas ao respecto da situación das mulleres.

Título IV

Dos órganos de gobierno

Capítulo 1

Dos órganos confederais

Artigo 46

No ámbito confederal nacional, son órganos de goberno da Confederación Intersindical Galega os seguintes:

- a) O Congreso
- b) O Consello Confederal
- c) O Secretariado Confederal
- d) A Executiva Confederal.

Artigo 47

O Congreso é o órgano soberano da CIG e está composto por un número total de delegados e de delegadas que determinará o Consello Confederal no acordo de convocatoria, cunha distribución que se realizará cos seguintes criterios:

Son delegados e delegadas natos os membros do Consello Confederal e os da Comisión de Garantías.

Os restantes, deica o número total acordado, serán elixidos por comarcas e, dentro destas, por sindicatos ou federacións e, dentro destes, por empresas ou centros de traballo, cun reparto proporcional á afiliación.

Artigo 48

O Congreso celebrarase con carácter ordinario unha vez cada catro anos, debendo convocarse cunha antelación de seis meses. O Consello Confederal, órgano responsábel da súa convocatoria, aprobará un regulamento para o período congresual e elaborará unha proposta de regulamento para as sesións do Congreso, a cal deberá ser aprobada por este ao seu inicio.

Artigo 49

O Congreso da CIG ten as seguintes competencias:

- a) Aprobar ou modificar os Estatutos e o programa.
- b) Analizar a xestión dos demais órganos de goberno confederais a nivel nacional.
- c) Coñecer os estados de contas e aprobalos, se é o caso.
- d) Definir as orientacións básicas da política sindical confederal.
- e) Elixir Secretario/Secretaria Xeral e Executiva Confederal.

- f) Elixir a Comisión de Garantías.
- g) Coñecer e decidir todas aquelas cuestións que os Estatutos e os regulamentos expresamente lle atribúan e aquelas outras que se lle sometan respectando os Estatutos.

Artigo 50

Poderá convocarse un congreso con carácter extraordinario. A súa convocatoria deberá estar avalada por 2/3 dos membros do Consello Confederal, ou ben por 1/3 da afiliación total, ou ben por un número de órganos territoriais e/ou sectoriais que representen conxuntamente 2/3 da afiliación total. Entre a convocatoria e a realización non poderán transcorrer menos de dous meses nin máis de seis. No acordo de convocatoria, o Consello Confederal deberá aprobar un regulamento sobre a composición, documentación e ordenación da súa organización. O Congreso extraordinario só poderá analizar e pronunciarse sobre o asunto que motivase a súa convocatoria.

Artigo 51

O Consello Confederal é o máximo órgano de dirección da CIG entre congresos e está composto por:

Cen (100) membros, cuxa elección corresponderá un 50% (50 membros) ás federacións e outro 50% (50 membros) ás unións comarcais, que a súa vez se repartirán, para a súa elección polas estruturas, de forma directamente proporcional á afiliación de cada federación ou de cada unión comarcal. Nestes membros inclúense o/a Secretario/a de Unión Comarcal e o/a Secretario/a Nacional de Federación.

Esta representación será elixida directamente na Asemblea Comarcal ou no Congreso Federal respectivos.

Os membros da Executiva Confederal.

Artigo 52

O Consello Confederal reunirase ordinariamente 3 veces no ano a convocatoria da Executiva Confederal, a cal igualmente tramitará as convocatorias extraordinarias oportunas por propia iniciativa ou por acordo do Secretariado Confederal ou a instancia de 1/3 dos membros con dereito a voto do Consello Confederal.

Artigo 53

Son competencias do Consello Confederal:

- a) Aprobar o seu regulamento de funcionamento.
- b) Convocar o Congreso e aprobar o regulamento para o período precongresual, tendo este último que contar co acordo de 2/3 dos membros asistentes.

- c) Convocar, por acordo da maioría absoluta dos membros asistentes, Conferencia sindical nacional, que terá carácter deliberante e estará composta polos membros do Consello Confederal, os membros dos órganos de dirección das unións comarcais e os membros dos órganos de dirección dos sindicatos ou federacións, establecéndose o seu obxecto no mesmo acordo de convocatoria.
- d) Aprobado os regulamentos de materias específicas cando así estea previsto nestes Estatutos.
- e) Definir as liñas básicas da negociación colectiva. Elaborar a documentación e as propostas que considere oportunas para someter á consideración do Congreso.
- f) Analizar cando menos unha vez ao ano a situación socioeconómica e sindical, e propor as orientacións xerais para a acción sindical no seguinte período.
- g) Aprobado o orzamento ordinario e, se é o caso, extraordinario, facendo un seguimento cuatrimestral da súa execución.
- h) Aprobado as cotas, os salarios e demais condicións laborais, e as transferencias entre estruturas. Examinar a xestión da Executiva Confederal e do Secretariado Confederal.
- i) Recibir o Informe-Memoria anual de actividades dos diferentes Servizos da Confederación.
- m) Nomear comisións de traballo para os asuntos que considere necesarios, avaliando periodicamente as súas actividades.
- n) Ratificar as persoas que compoñan os padroados das Fundacións que poida crear a CIG.
- o) Decidir sobre as peticións colectivas de afiliación, adhesión ou integración, así como sobre as relacións que a CIG poida manter con organizacións internacionais sindicais.
- p) Adoptar as resolucións de urxencia que considere imprescindíbeis, que non contradigan as resolucións congresuais.
- q) Nomear transitoriamente órgano xestor dunha estrutura territorial ou sectorial cando, por dimisión ou falta de elección, non existan órganos de dirección desta.
- r) Ratificar os plans e informes anuais de traballo realizados por cada unha das secretarías confederais.
- s) Aprobado o regulamento de funcionamento da Caixa de Resistencia.
- t) Calquera outra competencia expresamente atribuída ao Consello Confederal nos Estatutos e nos regulamentos.

Artigo 54

O Secretariado Confederal está composto por:

- a) A Executiva Confederal.
- b) Secretario ou Secretaria nacional dos sindicatos ou federacións constituídas.
- c) Secretario ou Secretaria das unións comarcais.

Excepcionalmente, a ausencia ás reunións do organismo dos secretarios ou das secretarías territoriais ou sectoriais membros deste poderá ser suplida, logo de comunicación, por outro cargo que designe o órgano de dirección respectivo.

Artigo 55

O Secretariado Confederal reunirase ordinariamente cada mes e medio; será convocado pola Executiva Confederal, a cal tamén convocará, por iniciativa propia ou a instancia de 1/3 dos membros do organismo, sesións extraordinarias nos asuntos que o requiran.

Artigo 56

O Secretariado Confederal terá as seguintes competencias:

1. De coordinación da acción sindical:

- a) Aprobar e organizar as actividades e iniciativas sindicais de carácter global en que a CIG participe.
- b) Coordinar a actividade sindical das unións comarcais e dos sindicatos ou federacións co fin dunha mellor operatividade sindical conxunta.
- c) Análise e seguimento dos conflitos e convenios a transcendencia dos cales así o aconselle.
- d) Seguimento e coordinación da negociación colectiva a nivel nacional.
- e) Coordinar as relacións internacionais entre a Confederación e as federacións. De non existir a Secretaría Confederal de Relacións Internacionais, o/a Director/a do Departamento Internacional da Confederación integrarase no Secretariado Confederal con voz e sen voto.

2. De coordinación da estrutura organizativa e a implantación:

- a) Analizar a situación organizativa, as relacións financeiras entre estruturas e a implantación da CIG a todos os niveis e impulsar propostas para a súa potenciación.
- b) Nomear os representantes da CIG nos órganos de representación institucional de ámbito xeral a nivel internacional, estatal e galego, e coñecer o nomeamento de representantes en órganos de carácter sectorial e provincial ou inferior, resolvendo, se é o caso, as discrepancias que se poidan producir neses ámbitos.
- c) Ratificar as novas prazas de persoal creadas nos distintos ámbitos da Confederación, a proposta do órgano responsábel da contratación en cada caso.

3. De carácter interno e funcional:

- a) Dotarse dun regulamento de funcionamento.
- b) Tratar os casos de presunta contradición entre as normas estatutarias a que se refiren os artigos 14 e 32, instando, se é o caso, ditame vinculante da Comisión de Garantías.
- c) Presentarlle ao Consello Confederal as propostas que considere.
- d) As que lle sexan expresamente delegadas polo Consello Confederal ou atribuídas por estes Estatutos e os regulamentos que os desenvolven.

Artigo 57

A Executiva Confederal está composta por doce membros, incluíndo o/a Secretario/a Xeral, para exercer cada un deles, tanto a nivel externo como interno, unha responsabilidade

nacional específica a través dunha Secretaría Confederal. O Consello Confederal ratificará a distribución das áreas de traballo e as responsabilidades específicas asignadas a cada secretaria confederal, que garantirán cando menos a atención das áreas de acción sindical, comunicación, emprego, formación ocupacional e continua, relacións exteriores, formación sindical, gabinete técnico e de saúde laboral, institucional, muller, finanzas e organización.

A Executiva Confederal deberá dotarse dun Regulamento de funcionamento que determine o método de traballo interno, defina as materias atribuídas a cada Secretaría Confederal e delimite os medios materiais de apoio ao traballo de cada área de responsabilidade.

Artigo 58

A Executiva Confederal reunirse ordinariamente con carácter semanal por convocatoria do Secretario/a Xeral, quen igualmente convocará sesións extraordinarias por propia iniciativa ou de 1/3 dos membros do organismo.

Artigo 59

A Executiva Confederal exercerá mancomunadamente a representación xurídica, económica, patrimonial e legal da CIG, podendo delegar no Secretario/a Xeral ou, na súa ausencia, en calquera outro membro, estas facultades para os únicos efectos de outorgamento de poderes. Ten, ademais, as competencias seguintes:

- a) Representación da CIG entre sesións do Consello Confederal.
- b) Relacións exteriores e interiores.
- c) Elaborar as publicacións e a propaganda de ámbito nacional confederal, así como as relacións cos medios de comunicación.
- d) Elaborar propostas e facer seguimento da negociación colectiva, así como facer seguimento dos conflitos laborais de maior transcendencia.
- e) Elaborar propostas e facer seguimento da política da CIG en materia de emprego e de formación profesional dos/as traballadores/as.
- f) Elaborar os programas de formación sindical e organizar as súas actividades no ámbito nacional confederal.
- g) Constituír e dirixir un gabinete técnico de apoio ás tarefas competencia do organismo.
- h) Coordinar e facer o seguimento das relacións institucionais da CIG así como da presenza dos seus representantes nos organismos institucionais en que participe.
- i) Elaborar e xestionar os orzamentos da caixa confederal, participar na xestión das finanzas confederais e facer seguimento da xestión dos servizos de que se dote a CIG, nos termos aprobados polo Consello Confederal.
- l) Pular pola coordinación interna entre as diferentes estruturas da CIG, propor obxectivos organizativos comúns e facer o seguimento da evolución organizativa confederal.

- m) Informar ao Consello Confederal e ao Secretariado Confederal da súa planificación e da xestión desenvolvida, e presentar ante estes as propostas de acordos que considere.
- n) Propor ao Consello Confederal as persoas que compoñan os Padroados das Fundacións constituídas pola CIG.
- o) Decidir sobre as cuestións urxentes que se presenten entre reunións dos organismos superiores, dando conta destas na primeira sesión que os devanditos organismos realicen.
- p) Presentar un informe de xestión ante o Congreso.
- q) As que expresamente se lle atribúan polos Estatutos ou regulamentos en vigor, así como as que lle sexan delegadas polos organismos superiores.

En representación da Executiva Confederal, as contas nacionais confederais serán asinadas mancomunadamente polo Secretario/a Confederal de Finanzas e o Secretario/a Confederal de Organización.

Artigo 60

O Secretario/a Xeral é o cargo unipersoal elixido en congreso que exerce a máxima representación pública da CIG, impulsa e coordina o traballo dos organismos nacionais confederais e preside as sesións da Executiva Confederal, Secretariado Confederal e Consello Confederal.

Artigo 61

En caso de resultar vacante o cargo de Secretario/a Xeral, o Consello Confederal deberá decidir por maioría de 2/3 a forma de substitución até a realización do seguinte congreso.



Capítulo 2 Dos órganos sectoriais

Artigo 62

Os Estatutos dos sindicatos ou federacións establecerán os órganos de goberno no seu respectivo ámbito, tal como prevé o artigo 32, tendo nese caso a consideración de órganos de goberno da CIG.

Artigo 63

En todo caso, os sindicatos ou federacións deberán elixir un Secretario ou unha Secretaria nacional, coas facultades que determinen os correspondentes Estatutos sectoriais así como a de ser membros do Secretariado Confederal da CIG.

Capítulo 3

Dos órganos territoriais

Artigo 64

A Asemblea da unión comarcal é o máximo órgano da CIG no seu ámbito territorial específico e está composta por un número de delegados e de delegadas que determinará a Dirección Comarcal no acordo de convocatoria. Distribuiranse cos seguintes criterios:

- Son delegados e delegadas natos os membros da Dirección comarcal.
- A Dirección Comarcal fixará o número de delegados/as para a asemblea comarcal, coa única limitación de que os/as membros natos non poderán representar máis do 25% do total dos delegados/as.

Artigo 65

A Asemblea comarcal realizarase como mínimo unha vez cada catro anos e debe ser convocada cando menos con dous meses de antelación. A Dirección Comarcal, órgano responsable da súa convocatoria, aprobará un regulamento para a preparación da asemblea e elaborará unha proposta de regulamento para as sesións desta.

Así mesmo, a Dirección Comarcal convocará Asemblea Comarcal Extraordinaria cando así o soliciten ao menos 2/3 dos seus membros, ou ben un número de Federacións comarcais que representen cando menos 2/3 da afiliación, ou ben 1/3 da afiliación total da comarca. Entre a convocatoria e a realización non poderán transcorrer menos de 1 mes nin máis de 3, e no acordo de convocatoria establecerá o Regulamento de composición e organización, non podendo adoptar acordos sobre asuntos distintos aos que motivasen a súa convocatoria.

Artigo 66

Son competencias da Asemblea comarcal as seguintes:

- A elección do Secretario/a Comarcal e da Executiva Comarcal.
- Analizar e avaliar a xestión dos órganos comarcais.
- Debater e resolver as cuestións de carácter interno ou de política sindical que incidan na comarca.
- Ratificar, se é o caso, a constitución de Unións Locais no ámbito territorial da comarca.

Artigo 67

A Dirección Comarcal é o máximo organismo de dirección na comarca entre asembleas, coa seguinte composición:

- A Executiva Comarcal.
- O/A Secretario/a de cada Unión Local constituída.

- c) **Trinta (30)** representantes a elixir polas federacións, a repartir de forma directamente proporcional á súa afiliación, nas comarcas de menos de 10.000 afiliados/as.
 - Corenta (40)** representantes a elixir polas federacións, a repartir de forma directamente proporcional á súa afiliación, nas comarcas de entre de 10.000 e 15.000 afiliados/as.
 - Cincuenta (50)** representantes a elixir polas federacións, a repartir de forma directamente proporcional á súa afiliación, nas comarcas de entre de 15.000 e 20.000 afiliados/as.
 - Sesenta (60)** representantes a elixir polas federacións, a repartir de forma directamente proporcional á súa afiliación, nas comarcas de entre de 20.000 e 25.000 afiliados/as.
- Nos representantes a elixir por cada federación, estarán sempre incluídos o/a secretario/a comarcal de cada sindicato ou federación constituída.

Artigo 68

A Dirección Comarcal reunirse coa periodicidade que se estableza, se é o caso, no seu regulamento de funcionamento, cun mínimo de unha vez cada tres meses, e será convocada pola Executiva Comarcal por propia iniciativa ou a instancia de 1/3 dos membros do organismo.

Artigo 69

Son competencias da Dirección Comarcal:

- a) Administrar e coordinar a CIG no ámbito comarcal segundo as resolucións da asemblea comarcal e os acordos dos órganos nacionais confederais.
- b) Coordinar a negociación colectiva no seu ámbito e exercer as facultades dos sindicatos ou federacións non constituídas na comarca.
- c) Nomear comisións de traballo para os asuntos que se considere apropiado, coa composición, fins e vixencia que se determinarán no mesmo acordo de creación.
- d) Aprobar, se é o caso, a constitución de unións locais así como os mecanismos de funcionamento e de coordinación con estas.
- e) Impulsar e colaborar na constitución dos sindicatos ou federacións no ámbito comarcal, e coordinar os elementos comúns das súas actividades.
- f) Pronunciarse sobre cuestións de alcance social e reivindicativo, sen contradicir os acordos do Congreso.
- g) Decidir a contratación de persoal.
- h) Decidir a apertura, se é o caso, de novos locais no seu ámbito territorial.
- i) Aprobar os orzamentos da unión comarcal e das súas unións locais.
- l) Convocar, por acordo da maioría absoluta dos membros asistentes, Conferencia Sindical comarcal, que terá carácter deliberante e estará composta polos membros da Dirección Comarcal, os membros dos organismos de dirección das Unións Locais e os membros dos organismos de dirección dos sindicatos ou federación a nivel comarcal, establecéndose o seu obxecto no mesmo acordo de convocatoria.

Artigo 70

O Secretariado Comarcal estará formado pola Executiva Comarcal, os/as secretarios/as comarcais das Federacións e os/as Secretarios/as Locais.

Reunirase como mínimo bimensualmente por convocatoria da Executiva Comarcal ou dun terzo das Federacións constituídas na comarca.

Son funcións do Secretariado Comarcal:

- a) Coordinar a actividade sindical na comarca.
- b) Facer seguimento os acordos da Dirección Comarcal.
- c) Compaxinar as distintas campañas que se programen a nivel confederal.
- d) Facer seguimento da negociación colectiva, a formación, a saúde laboral e do traballo participativo.
- e) Supervisar o labor dos equipos de traballo interfederativos.
- f) Coordinar o traballo planificado polas federacións nas eleccións sindicais.
- g) Calquera outra función que así acorde a dirección comarcal.

Artigo 71

A Executiva Comarcal é o órgano executivo da unión comarcal, electo pola asemblea comarcal. Estará composta por un mínimo de 5 membros e un máximo de 12, segundo acordo da Dirección Comarcal.

Artigo 72

A Executiva Comarcal xuntarase coa periodicidade que determine, se é o caso, o seu regulamento de funcionamento, cun mínimo de unha vez ao mes, por convocatoria do Secretario/a Comarcal a iniciativa propia ou a instancia de 1/3 dos seus membros.

Artigo 73

A Executiva Comarcal ten as seguintes competencias:

- a) Organizar e coordinar os servizos técnicos na comarca.
- b) Dotarse e administrar a infraestrutura común da Confederación no seu ámbito.
- c) Xestionar as finanzas da súa competencia.
- d) Executar os acordos da Dirección Comarcal.
- e) Convocar asembleas de delegados e delegadas.
- f) Coordinar a actividade sindical e institucional na comarca.
- g) Nomear as secretarías ou responsabilidades no seu seo que considere necesarias para unha mellor operatividade.
- h) Calquera outra atribuída nestes Estatutos e os seus regulamentos aos órganos de goberno comarcais e non establecida expresamente como competencia doutro organismo, e mais as que lle sexan delegadas pola Dirección Comarcal.

Artigo 74

O Secretario ou Secretaria Comarcal é o cargo unipersoal de representación pública da unión comarcal, elixido pola Asemblea comarcal de entre os membros da Executiva, e que coordina a actividade da Executiva e a Dirección comarcal.

Artigo 75

En caso de vacante sobrevida no cargo da Secretaría Comarcal, decidirá a Dirección Comarcal un novo nomeamento até a realización da seguinte Asemblea comarcal.

Artigo 76

As Unións Locais que se poidan constituír conforme ás previsións destes Estatutos disporán dos organismos de dirección que se adapten ás súas características de tamaño e de grao de complexidade organizativa, que deberán figurar no acordo de constitución adoptado pola Dirección Comarcal correspondente.

Deberá funcionar cando menos unha Executiva Local composta por un número de entre 5 e 7 membros elixidos en Asemblea local de afiliados e afiliadas, coas funcións e condicións reguladas no artigo 43 dos Estatutos.

A Executiva Local deberá convocar Asemblea Local Extraordinaria cando así o decida por maioría de 2/3 ou ben a instancia de 1/3 da afiliación total no seu ámbito, tendo nese caso idéntico carácter e función aos regulados para a convocatoria extraordinaria no ámbito comarcal.

Capítulo 4

Das normas xerais de funcionamento

Artigo 77

As reunións de calquera organismo dos regulados neste título dos Estatutos consideraranse validamente constituídas cando asistan a metade máis un dos seus membros en primeira convocatoria ou un terzo en segunda, unha hora máis tarde, sempre que fose convocada no tempo e na forma regulada nas normas de funcionamento que lle sexan de aplicación, cun mínimo de 48 horas.

Artigo 78

Os acordos dos órganos da CIG adoptaranse sempre por maioría simple dos membros asistentes, con excepción daqueles asuntos para os que os Estatutos ou os seus regulamentos prevexan unha maioría cualificada específica.

Artigo 79

De cada reunión dos organismos da CIG redactarase acta na que constarán os asistentes e os acordos adoptados, con expresión, se é o caso, das votacións realizadas e das posicións particulares sempre que así o solicite o interesado ou interesada e as achegue por escrito no mesmo acto da reunión.

As actas dos organismos nacionais confederais seranlle remitidas aos órganos de dirección das unións comarcais e dos sindicatos ou federacións constituídas así como aos membros do Consello Confederal.

As actas dos organismos das estruturas territoriais e sectoriais, así como as das comisións creadas no ámbito confederal nacional, se é o caso, seranlle remitidas á Executiva Confederal. Para estes efectos, terán a mesma consideración os documentos oficiais que as estruturas sectoriais e territoriais vaian debater nos seus respectivos congresos e os que resulten finalmente aprobados nestes.

As actas dos organismos de dirección comarcal dos sindicatos ou federacións constituídas seranlle igualmente remitidas á Executiva Comarcal correspondente.

Artigo 80

A pertenza a un órgano de dirección da CIG implica o cumprimento da obriga de asistencia así como o particular respecto do réxime de incompatibilidades regulado nestes Estatutos. A non observancia de tales obrigas leva aparelada a baixa no organismo correspondente, logo de comunicación previa á persoa afectada, aínda que a obriga de asistencia se considera incumprida cando se reitere por tres veces consecutivas sen xustificación.

Artigo 81

A condición de membro da Executiva Confederal con dedicación exclusiva é incompatíbel coa pertenza a calquera outro órgano executivo, tanto da Confederación como de Federación. Así mesmo, o exercicio dos cargos de Secretario ou Secretaria Comarcal dunha U. Comarcal e de Secretario ou Secretaria nacional dunha Federación é incompatíbel coa pertenza a calquera outro máximo órgano executivo de comarca, de federación ou confederal.

A condición de membro da Executiva Confederal e o exercicio dos cargos de Secretario ou Secretaria Comarcal e de Secretario ou Secretaria nacional dunha Federación leva implícita a dedicación e a dispoñibilidade preferente a tales cargos.

Os secretarios/as comarcais de Federación non poderán formar parte da Executiva Comarcal da Confederación.

Os cargos de Secretario/a Xeral da Confederación, Secretario/a de Unión Comarcal, e Secretario/a Nacional dunha Federación, non poderán ser ocupados por unha mesma persoa por máis de tres mandatos consecutivos. Faise excepción desta regra no caso do membro da Executiva Confederal que saia electo Secretario/a Xeral, que o pode ser independentemente dos número de mandatos que leve ocupando cargo na Executiva.



Capítulo 5 **Do réxime electoral**

Artigo 82

Todos os cargos unipersoais serán electos en votación directa e individual, nos seus respectivos congresos ou asembleas.

Artigo 83

Como norma xeral, os procesos electivos para os órganos de goberno da CIG regularanse polo disposto nestes Estatutos. Poderanse establecer procedementos electorais específicos cando así o prevexan os regulamentos que desenvolven estes Estatutos ou os Estatutos dos sindicatos ou federación constituídas, sempre que non contradigan os mínimos que aquí se establecen.

Artigo 84

Todos os cargos da CIG se proverán mediante votación secreta e persoal. En casos determinados poderase admitir a votación a man alzada cando así o considere unha maioría de dous terzos dos membros asistentes do órgano elector, aínda que ese acordo será ineficaz cando calquera dos membros reclame o exercicio do dereito á votación secreta.

Artigo 85

A elección de órganos e cargos farase mediante a presentación de candidaturas en listas pechadas, que deberán conter cando menos o número de persoas de que se compoña o organismo, sen prexuízo do establecido para a elección da Comisión de Garantías. É responsabilidade do máximo órgano ou cargo executivo existente no ámbito en que se produce a elección a presentación dunha candidatura, cumpríndose para estes exclusivos efectos as seguintes regras:

- a) Nos congresos terá esa consideración a Mesa presidencial.
- b) No Consello Confederal, a Executiva Confederal.
- c) No Secretariado Confederal, a Executiva Confederal.
- d) Na Executiva Confederal, o Secretario/a Xeral.

Artigo 86

Poderán presentarse outras candidaturas, co mesmo requisito de composición, cando vaian avaladas cando menos por un número de membros do órgano elector igual ao 150% do número de postos que cubrir.

Artigo 87

A composición do órgano elixido resultará da proclamación dos membros da lista única ou, se é o caso, da adscripción dos membros de cada lista presentada en proporción directa aos votos acadados. Para estes efectos, redondearanse por defecto as fraccións até 0,49 e por exceso as superiores e, en caso de empate, será proclamado o candidato ou candidata da lista que máis votos totais obtivese.

Artigo 88

Será en todo caso de aplicación directa o procedemento electoral regulado nos artigos anteriores nas eleccións que correspondan realizar polo Congreso e polo Consello Confederal, e de aplicación supletoria para os demais casos.

Non obstante, será igualmente obrigado en todos os casos cando se presente polos seus promotores cando menos unha candidatura en lista pechada.

Artigo 89

Cando por aplicación do previsto no artigo 83 se prevexa un procedemento electoral específico que implique a posibilidade de presentación de candidaturas abertas, a lista deberá conter cando menos un número de membros igual ao de postos que cubrir e a votación efectuarase na papeleta por un número máximo de candidatos ou candidatas igual ao 75% dos postos que cubrir, resultando proclamados aqueles ou aquelas que obtivesen o maior número de votos; en caso de empate, será proclamado o candidato ou candidata con maior antigüidade na afiliación.

Artigo 90

No caso das listas pechadas, as vacantes que se poidan producir nos organismos electos serán cubertas polo candidato ou candidata seguinte da mesma lista na que se presentou a persoa que causa baixa. No suposto de que a candidatura presentada sexa resultado da unificación de varias candidaturas, as vacantes que se puidesen producir, serán cubertas pola seguinte persoa da lista de cada unha das candidaturas suplentes da lista inicial na que figuraba a persoa que causa baixa no organismo.

No caso de listas abertas, as vacantes que se poidan producir serán cubertas pola persoa seguinte da lista en número de votos.

Artigo 91

Para lograr a participación das mulleres en todos os órganos de dirección da CIG, tanto territoriais como federativos, será de carácter obrigatorio a aplicación dos seguintes criterios para a composición das candidaturas:

1º. Naquelas estruturas nas que a afiliación de mulleres sexa igual ou superior ao 30% do total da afiliación, serán válidas aquelas candidaturas que garden a proporción do 60/40% para cada un dos xéneros.

2º. Naquelas estruturas en que a afiliación de mulleres sexa inferior ao 30%, as candidaturas incorporarán como mínimo unha porcentaxe de mulleres igual ao mesmo número de afiliadas á devandita estrutura, incrementada esta porcentaxe nun 10%.

As proporcións mencionadas deberán ser respectadas, tanto no tramo das persoas titulares e como no das suplentes. Esta proporción deberá respectarse tamén na orde na que deben figurar os candidatos e candidatas da lista.

As porcentaxes de xénero que aparecen recollidas nos apartados 1º e 2º teñen carácter de mínimos para o caso da representación das mulleres; polo tanto, non poderá invalidarse ningunha candidatura por superar as devanditas porcentaxes.

Título V

Do réxime económico e patrimonial

Artigo 92

Os recursos económicos da CIG están constituídos por:

- a) As cotas, tanto a sindical como as complementarias.
- b) As doazóns e legados no seu favor.
- c) As vendas dos seus bens e valores.
- d) Os ingresos por vendas de publicacións.
- e) O patrimonio acumulado ao longo da súa xestión.
- f) Os ingresos por prestacións técnicas e asistenciais.
- g) Os créditos que sexan xestionados.
- h) As subvencións que lle sexan concedidas.
- i) Calquera outros obtidos segundo os Estatutos.

Artigo 93

O Consello Confederal aprobará un regulamento financeiro que conteña as normas comúns a todos os órganos da CIG en materia de xestión económica e de procedemento financeiro, que deberá rexerse, entre outros, polos principios de solidariedade e de equilibrio económico entre as diferentes estruturas e que aplicará nas asignacións económicas os criterios de actividade asumida e de servizos xerais garantidos. Regulará especificamente:

- a) As normas para a confección e aprobación do orzamento confederal anual.
- b) O réxime de transferencias entre estruturas.
- c) Os procedementos para a homologación contábel interna.
- d) A participación das diferentes estruturas nos ingresos confederais.
- e) O réxime orzamentario básico das estruturas territoriais e sectoriais.
- f) O sistema de responsabilidades.
- g) A determinación das cotas.
- h) A creación, composición e funcións dun órgano responsábel do control de contas co cometido principal de auditar internamente as contas das diferentes estruturas da CIG e a obriga de elaborar un Informe anual que presentará para a súa aprobación no Consello Confederal.
- i) As sancións aplicábeis en materia de subvencións confederais ás diferentes estruturas cando incumpran as normas do Regulamento.

Artigo 94

En resposta ao principio de solidariedade, a cota sindical da CIG queda establecida en función dos ingresos de cada afiliado/a nas catro modalidades que a seguir se relacionan:

- a) Cota ordinaria: ingresos brutos mensuais iguais ou superiores ao dobre do SMI (Salario mínimo interprofesional).
- b) Cota especial: ingresos brutos mensuais iguais ou superiores ao SMI e até o dobre deste.
- c) Cota reducida: ingresos brutos mensuais inferiores ao SMI, pensionistas non activos con ingresos brutos iguais ou superiores ao SMI.
- d) Cota simbólica: afiliación sen ingresos e pensionistas non activos con ingresos mensuais inferiores ao SMI.

Artigo 95

A responsabilidade inicial da xestión dos ingresos por cotas reside nas Unións Comarcais, que ordenarán as respectivas transferencias por ese concepto a unha única conta confederal nacional que abrirá con ese exclusivo fin a Executiva Confederal, liquidando esta por trimestres coas estruturas territoriais e sectoriais correspondentes tales ingresos en función da participación acordada segundo os Estatutos e o Regulamento Financeiro.

Artigo 96

A CIG dotarase do patrimonio que resulte tanto da cesión do patrimonio sindical acumulado a que legalmente teña dereito como da adquisición por calquera título de inmobles propios. O patrimonio da CIG deberá estar rexistrado ao seu nome nos rexistros oficiais onde proceda, non aceptando en caso contrario responsabilidade ningunha sobre as cargas ou obrigas que a súa xestión puidese xerar.

Artigo 97

A CIG poderá crear, por acordo do Consello Confederal, as Fundacións que considere de interese para o mellor cumprimento dos seus fins, establecendo con elas os acordos de colaboración que resulten de mutuo aproveitamento.

Título VI Da comunicación

Artigo 98

En consonancia cos Principios da CIG incorporados a estes Estatutos, o idioma oficial da Confederación en todos os ámbitos e actividades, individuais ou colectivas, é o galego. Así mesmo, na súa documentación e medios de expresión de calquera clase terá especial coidado na utilización dunha linguaxe non sexista.

Artigo 99

A CIG editará como órganos de expresión confederais propios as publicacións periódicas cunhas características que aprobe o Consello Confederal. *Tempo Sindical* é o voceiro oficial da CIG.

Empregaranse tamén aqueles medios de expresión na rede que o Consello Confederal estime oportunos, nomeadamente a páxina web.

Artigo 100

A CIG inscribe cos Estatutos o anagrama da súa imaxe corporativa que se anexa. As súas posíbeis modificacións serán igualmente inscritas no rexistro correspondente.

Artigo 101

A CIG utilizará un único carné, que será aprobado polo Consello Confederal e que conterá o anagrama da Confederación, así como o específico da federación ou sindicato que corresponda.

Artigo 102

A CIG asume como propios o *Himno galego* e a *Internacional*. A bandeira da CIG é vermella, co seu anagrama no ángulo superior esquerdo en cor amarela. A CIG asume como propia a bandeira nacional galega coa estrela vermella de cinco puntas.

Título VII

Das modificacións orgánicas e dos Estatutos

Artigo 103

A aprobación e modificación destes Estatutos é competencia exclusiva do Congreso da CIG, que requirirá a maioría absoluta dos/as congresistas en votación global. Esixirá o apoio dos 2/3 calquera modificación parcial das disposicións contidas no artigo 11, nos capítulos 2, 3 e 4 do Título II, no artigo 46, no artigo 78 e no capítulo 5 do Título IV.

Artigo 104

As organizacións ou colectivos sindicais que así o decidan poderán establecer fórmulas especiais de asociación ou integración na CIG, conforme ao mutuo interese. O acordo a que se chegue, coa denominación de protocolo, será aprobado polo Consello Confederal por proposta do órgano competente en función do ámbito, e deberá conter os termos organizativos, económicos e sindicais pactados, o seu período de vixencia e os aspectos en que son de aplicación directa estes Estatutos.

Artigo 105

A desconfederación dun sindicato ou federación só poderá acordarse en congreso extraordinario deste por maioría de 2/3.

Artigo 106

A disolución da CIG, a fusión ou a integración nunha nova organización sindical só poderá acordarse en congreso extraordinario por maioría de 2/3.

Artigo 107

O incumprimento reiterado, por parte dalgún organismo, das normas contempladas nestes Estatutos ou a non execución dunha resolución da Comisión de Garantías por parte do organismo responsábel de facelo, provocará que o Secretariado Confederal acorde a tutela do organismo afectado até a súa plena normalización. A tutela será exercida polo organismo superior xerárquico do organismo incumplidor. Contra o acordo do Secretariado, caberá recurso ao Consello Confederal da CIG.

Disposicións Adicionais

Primeira.- Do persoal

Dadas as especiais características da relación contractual entre o persoal e a central sindical, a Executiva impulsará, conxuntamente cos/coas representantes do persoal, a elaboración dunhas normas mínimas de funcionamento e compromiso coa central sindical. Por coherencia e en consonancia co disposto no artigo 5 destes Estatutos, o persoal da CIG debe ter o galego como lingua única de relación e expresión nas súas actuacións como tal.

O Consello Confederal aprobará un Estatuto de persoal da CIG, no que se terán que definir: a delimitación das características básicas dos postos e cargos por razón da súa función, as modalidades de vinculación contractual e os seus efectos, o réxime salarial e de dedicación, as condicións de incompatibilidade co exercicio de actividades privadas e aquelas outras necesarias para a mellor regulamentación da relación entre a CIG e o persoal ao seu servizo. Igualmente, deberá contemplar o réxime de aplicación das súas normas ao persoal liberado que non teña a condición de asalariado da CIG.

Todo o persoal con contrato ao servizo da CIG mantén con esta unha relación contractual de tipo laboral, encadrándose na actualidade en dous grandes grupos:

- a) Sindicalistas: pertencen a este grupo todos aqueles compañeiros e compañeiras que foron elixidos e forman parte dalgún órgano de dirección da Confederación, tanto nas estruturas profesionais como nas interprofesionais. Polo feito de ocupar cargos de dirección na central sindical, na súa relación contractual, ten relevancia especial a recíproca confianza e lealdade. Dada a revogabilidade e temporalidade do seu cargo, o contrato formalizarase por mandato sindical, sendo por tanto un contrato por obra ou servizo determinado.
- b) Asalariados: pertencen a este grupo todos aqueles compañeiros e compañeiras que desempeñan no sindicato un traballo que non implica responsabilidade sindical. O seu contrato corresponderase coas características do posto de traballo e as funcións a desempeñar.

Segunda.- Da afiliación

Para efectos orzamentarios e de exercicio da representación interna que corresponda, enténdese a condición de afiliado ou afiliada como sinónima de cotizante. Para a súa determinación nun período utilizarase a fórmula:

$$A = N / 0,8 C$$

sendo N o total de ingresos por cotas sindicais nos doce meses anteriores e C o importe da cota vixente no mesmo período.

Terceira.- Das comisións

En aplicación das facultades previstas no artigo 44 destes Estatutos, crearanse cando menos as comisións seguintes: Área de Comunicación, Área Pública e Saúde Laboral.

A Comisión de Área Pública dotarase dunhas normas de funcionamento que permitan a coordinación efectiva das diferentes federacións que a compoñen, proporcionándolle unhas pautas de actuación que lle confiran capacidade real de adoptar acordos executábeis nos ámbitos comúns que se aproben, establecendo na súa composición as fórmulas de participación dos distintos órganos de dirección das federacións que a compoñen. Á súa vez, será a responsábel de facer as propostas de adscrición das empresas, de acordo coa Adicional quinta destes Estatutos.

Cuarta.- Da definición sectorial.

A adscrición sectorial de empresas xestionadas baixo as novas fórmulas de xestión e sectores produtivos non relacionados nesta disposición será competencia do Secretariado Confederal con ratificación posterior por parte do Consello Confederal:

01 Administración pública

Administración central, autonómica, provincial e local, correos e telégrafos, xustiza, universidades (persoal non docente), xuntas de portos, comisións administrativas de portos e parques de bombeiros.

02 Banca, Aforro, Seguros, Oficinas e Centros de Chamadas

Banca Pública, Banca Privada, Caixas de Aforro, Caixas Rurais, Cooperativas de Crédito, Entidades de Financiamento e de Alugamento Financeiros, Seguros e Reaseguros, Bolsa, Sociedades de Valores e similares, centros de chamadas, empresas que desenvolven as TIC, Oficinas e Despachos en xeral como Notarías, Rexistros, Servizos Xurídicos, Colexios Profesionais, Xestorías Administrativas, Auditorías, Asesorías Fiscais, Axencias Inmobiliarias, Axencias de Publicidade, Oficinas de Selección e Colocación de Persoas, Oficinas Técnicas de Arquitectura ou Enxeñeiras e outras entidades de natureza similar.

03 Construción e madeira

Obras públicas, construción, cementos e derivados, tellas e tixelos, lousas, aplicación de pinturas, xesos e escaiolas, mármore e pedras, canteiras, vidro e cerámica, fabricación de mobles, aglomerados, serradoiros, almacenistas de madeira, carpintaría, ebanistaría, carpintaría de ribeira.

04 Ensino

Ensino público e privado, investigación universitaria, universidades e autoescolas.

05 FGAMT

Agro, gandería, pensos compostos, matadoiros, explotación forestal, granxas, piscifactorías, industrias alimentarias, frío industrial, conservas cárnicas e de peixe, caza, frigoríficos e bebidas, depuradoras, confección téxtil, coiros, calzado, pel, xéneros de punto e empresas auxiliares; pesca, marisqueo, empresas de estiba e desestiba, cultivos mariños, mariña mercante, axencias marítimas e consignatarias; transporte de persoas e de mercadorías por calquera medio agás o marítimo, axencias de alfándegas, mensaxaría, estacións de autobuses e mercadorías, aparcamentos e garaxes, gasoleiras, ambulancias, telecomunicacións e telefónica.

06 Industria

Fundición, fabricación de maquinaria, bens de equipo, material eléctrico e electrónico, vehículos, construción e reparación naval, siderurxia, metalográfica, instalacións metálicas, talleres mecánicos, manufacturados metalúrxicos e todos aqueles que aparecen reflectidos no artigo “Ámbito de aplicación” dos catro convenios provinciais do metal.

Centrais enerxéticas, refinarías, extracción de minerais, empresas de distribución enerxética, plásticos, cauchos, papel, pasta e cartón, artes gráficas, fertilizantes, pesticidas, desperdicios sólidos, laboratorios, pinturas, xabóns e pirotecnias, industria aeroespacial, captación, depuración e distribución de augas, e a produción de enerxías alternativas (eólica, solar, biomasa, etc.).

07 Saúde

Sanidade pública e sanidade privada.

08 Servizos

Comercio de froitas, comercio do téxtil, do metal, da pel, do vidro plano, de materiais de construción, de mobles e de alimentación, grandes almacéns, drogarías, farmacias, bazares, florarías, librarías, hostalaría, axencias de viaxe, medios de comunicación públicos ou privados, estudos fotográficos, cinema, teatros, música, espectáculos, dobraxe e son, deportes, bibliotecas, museos, salas de xogos, casinos, administracións de lotarías, perrucarías, tinturarias, lavandarias, limpeza, predios urbanos, pompas fúnebres, xardinaría, clubs e sociedades recreativas, seguridade privada e empregadas do fogar.

Os sectores de actividade non citados nesta disposición adscribiranse segundo criterios de analoxía.

Para estes efectos, as empresas con capital público maioritario, así como aquelas empresas xestionadas mediante novas fórmulas de xestión (consorcios, fundacións...) e que a súa actividade principal sexa a prestación dun servizo público, estarán adscritas ás federacións da Área Pública, adxudicándose a cada unha delas en función da actividade que realizan. En caso de discrepancia, será o Secretariado Confederal o que decida, o cal será ratificado polo Consello Confederal. A readxudicación das empresas afectadas polo aquí exposto farase unha vez rematados os procesos congresuais e nunca máis tarde do 30 de xuño de 2010.

Quinta.- Da organización territorial

01 Comarca de Vigo

U.L. VIGO: Redondela, Nigrán, Baiona, Gondomar, Mos, Vigo.

U.L. O PORRIÑO: O Porriño, Mondariz, Ponteareas, Salceda, Salvaterra, Tui, As Neves, Oia, Tomiño, O Rosal, A Guarda, Mondariz-Balneario, Covelo, Arbo, Crecente, A Cañiza, Pazos de Borbén, Fornelos de Montes.

U.L. MORRAZO: Cangas, Bueu, Moaña.

U.L. do Baixo Miño : A Guarda, O Rosal, Tomiño e Oia.

02 Comarca de Santiago

U.L. SANTIAGO: Santiago, Negreira, A Baña, Val do Dubra, Trazo, Oroso, O Pino, Arzúa, Boimorto, Sobrado, Brión, Ames, Touro, Melide, Toques, Santiso, Lousame, Dodro, Rois, Padrón, Teo, Vedra, Boqueixón, Tordoia, Mesía, Frades.

U.L. AS RÍAS: Ribeira, Outes, Muros, Noia, Porto do Son, Boiro, Rianxo, A Pobra do Caramiñal.

03 Comarca da Coruña

U.L. A CORUÑA: A Coruña, Culleredo, Arteixo, Oleiros, Sada, Bergondo, Paderne, Irixoa, Zas, Cerceda, Carral, Cambre, Betanzos, Coirós, Aranga, Santa Comba, Ordes, Abegondo, Oza dos Ríos, Curtis, Cesuras, Vilasantar.

U.L. CEE: Cee, Fisterra, Muxía, Corcubión, Vimianzo, Carnota, Mazaricos, Camariñas.

U.L. CARBALLO: Carballo, Laracha, Ponteceso, Malpica, Laxe, Cabana e Coristanco.

04 Comarca de Ferrol:

U.L. FERROL: Ferrol, Ares, Mugardos, Narón, Valdoviño, Cedeira, Ortigueira, Fene, Cabanas, A Capela, Neda, S. Sadurniño, Moeche, Pontedeume, Miño, Vilamaior, Monfero, Cariño.

U.L. AS PONTES: As Pontes, Somozas, Mañón, Cerdido.

05 Comarca de Lugo-A Mariña

U.L. LUGO: A Fonsagrada, A Pastoriza, A Pontenova, Abadín, Antas de Ulla, As Nogais, Baileira, Baralla, Becerreá, Begonte, Castro de Rei, Castroverde, Cervantes, Cospeito, Friol, Guitiriz, Guntín, Lâncara, Lugo, Meira, Monterroso, Muras, Navia de Suarna, Negueira de Muñiz, O Corgo, O Incio, O Páramo, Outeiro de Rei, Palas de Rei, Paradela, Pedrafita do Cebreiro, Pol, Portomarín, Rábade, Ribeira de Piquín, Riotorto, Samos, Sarria, Triacastela, Vilalba e Xermade.

U.L. MONFORTE: Monforte, Chantada, Bóveda, O Saviñao, Ribas de Sil, Taboada, Carballedo, Pantón, Sober, Pobra de Brollón, Quiroga, Folgoso do Courel.

U.L. A MARIÑA: O Vicedo, Xove, Oulol, Valadouro, Barreiros, Ribadeo, Trabada, Viveiro, Cervo, Burela, Foz, Alfoz, Mondoñedo, Lourenzá.

06 Comarca de Ourense

U.L. OURENSE: Allariz, Amoeiro, A Arnoia, Avión, Bande, Baños de Molgas, Barbadás, Beade, Beariz, Boborás, A Bola, Carballada de Avia, O Carballiño, Cartelle, Castrelo do Miño, Castro Caldelas, Celanova, Cenlle, Coles, Cortegada, Chandrexa de Queixa, Entrimo, Esgos, Gomesende, O Irixo, Leiro, Lobeira, Lobios, Maceda, Maside, Melón, A Merca, Montederramo, Muíños, Nogueira de Ramuín, Ourense, Paderne de Allariz, Padrenda, Parada do Sil, O Pereiro de Aguiar, A Peroxa, Piñor, Pontedeva, Punxín, Quintela de Leirado, Ramirás, Ribadavia, San Amaro, San Cibrao das Viñas, San Cristovo de Cea, San Xoán de Río, Taboadela, A Teixeira, Toén, Vereia, Vilamarín, Xunqueira de Ambía e Xunqueira de Espadanedo.

U.L. O BARCO: O Barco, A Rúa, Carballada de Valdeorras, Larouco, Viana do Bolo, Vilamartín de Valdeorras, Petín, O Bolo, Manzaneda, A Veiga, Rubía e Trives.

U.L. VERÍN: Verín, Monterrei, Oímbra, Cualedro, Laza, Castrelo do Val, Riós, Vilardevós, A Gudiña, A Mezquita, Xinzo de Limia, Vilar de Santos, Sandiás, Vilar de Barrio, Sarreaus, Trasmirás, Baltar, Blancos, Calvos de Randín, Porqueira, Vilariño de Conso e Rairiz de Veiga.

07 Comarca de Pontevedra

U.L. PONTEVEDRA: Pontevedra, Vilaboa, Marín, Ponte-Caldelas, A Lama, Cotobade, Barro, Campo-Lameiro, Cerdedo, Forcarei, Lalín, Dozón, Rodeiro, Portas, Moraña, Cuntis, A Estrada, Silleda, As Cruces, A Golada, Soutomaior, Poio.

U.L. SALNÉS: Vilagarcía, Catoira, Vilanova, Cambados, Ribadumia, O Grove, Meaño, Meis, Valga, Sanxenxo, Pontecesures, Caldas de Reis, A Illa.

U.L. A Estrada-Deza: A Estrada, Agolada, Cerdedo, Cuntis, Dozón, Forcarei, Lalín, Rodeiro, Silleda e Vila de Cruces, e polo tanto dar de baixa da U.L. de Pontevedra os concellos de Cerdedo, Forcarei, Lalín, Dozón, Rodeiro, Cuntis, A Estrada, Silleda, Agolada e Cruces.

Sexta

A CIG é un sindicato de clase. No seo das súas federacións poderán constituírse sectores e subsectores interprofesionais, atendendo ás distintas dependencias administrativas, características produtivas, etc. Na CIG non terán cabida colectivos ou estruturas organizadas en atención á súa categoría ou grupo profesional, funcións ou responsabilidades de mando no centro de traballo.

Disposicións Transitorias

Primeira.- Das asembleas das estruturas territoriais.

As estruturas territoriais da CIG deberán realizar as súas asembleas comarcais no prazo máximo do 30 de xuño de 2017. Aquelas estruturas que por circunstancias especiais non puidesen realizalas antes desa data, solicitarán o seu adiamento ao Consello confederal.

Ás estruturas, tanto territoriais como sectoriais, que non convoquen o seu proceso congresual ou asembleario por remate de mandato, conforme aos Estatutos, sen causa xustificada e ratificada polo Secretariado Confederal, aplicaráselles o regulado no artigo 106 dos presentes Estatutos até o momento da realización do proceso congresual ou asembleario.

Segunda.- Da aplicación do réxime de incompatibilidades de cargos.

A aplicación individual das incompatibilidades reguladas no artigo 81 destes Estatutos entre membros da Executiva Confederal e membros dos órganos executivos dunha federación ou dunha comarca terá efectos a partir da celebración do Congreso ou Asemblea correspondente.

O mesmo prazo máximo rexerá para a aplicabilidade individual das demais incompatibilidades establecidas no mesmo artigo 81.

Terceira.- Da aplicación da Disposición Adicional cuarta. (novo Artigo 91).

Esta Disposición entrará en vigor e terá efectos unha vez celebradas as asembleas das Unións Comarcais e os Congressos Nacionais de Federación, correspondentes a este mandato. Para estes procesos será de aplicación o que figura ao respecto nos actuais estatutos da CIG (VI Congreso) e no Regulamentos Precongresual do VII Congreso.

Cuarta.- Da aplicación do artigo 81.

Os cambios introducidos no artigo 81 en relación ao límite de mandatos dos membros da Executiva Confederal entrarán en vigor no VIII Congreso.

Quinta.- Da aplicación dos artigos 51, 64 e 67

Os artigos 51 e 67 entrarán en vigor unha vez aprobados os estatutos neste VII Congreso, polo tanto serán de aplicación para as Asembleas de Unión Comarcal e os Congressos Federativos que se celebren con posterioridade ao VII congreso da Confederación.

O artigo 64 entrará en vigor para as Asembleas de Unión Comarcal correspondentes ao proceso congresual a celebrar dentro de catro anos (VIII congreso CIG).

Relatorio de organización VII Congreso CIG

1

Modelo sindical CIG

Estamos a vivir un momento político e económico no que o capitalismo está a afondar no seu modelo neoliberal, o cal vén acompañado da imposición dun proceso de precarización do mercado laboral a todos os niveis co que iso supón de recorte de dereitos, redución de salarios, incremento e flexibilización da xornada laboral, ritmos de traballo abusivos, incremento dos contratos a tempo parcial, subemprego, substitución de emprego fixo por temporal, duplas escalas salariais, extensión da subcontratación en cadea, o aumento da figura dos falsos autónomos baixo a forma contractual de autónomo dependente, a individualización das relacións laborais, maior división e debilitamento da clase traballadora, etc.

No caso galego esta situación vese empeorada polo carácter de periferia económica que ocupa a nosa nación, o espolio do seu excedente enerxético e económico, a continua emigración de moita da súa mocidade, o avellentamento da poboación ou o forte proceso de españolaización que está a vivir a sociedade galega nos últimos anos.

Esta realidade sociolaboral na que temos que enfrontar o noso traballo sindical no presente, e tamén de cara ao futuro, xa que este é o modelo laboral que o capital ten deseñado para impor en toda a UE, se non conseguimos impedilo mudando a correlación de forzas a favor da clase traballadora, fai absolutamente imprescindible unha central sindical como a CIG, viva, dinámica, insubornábel, que practique un sindicalismo combativo, antipacto social, participativo, defensor dunha Galiza democrática e soberana, en definitiva, un sindicato cunha praxe moi coherente cos seus principios nacionalistas e de clase.

O noso é un modelo sindical cun forte carácter sociopolítico, cunha visión liberadora dos traballadores e traballadoras galegas, tanto na súa vertente de integrantes dunha clase social como na súa condición de cidadáns e cidadás dun pobo que é o galego. Polo tanto, a nosa loita comprende obxectivos de defensa dos intereses inmediatos da clase traballadora galega pero tamén obxectivos estratéxicos que pasan pola conquista dunha nova organización económica e social da sociedade galega nunha Galiza soberana e socialista, que sexa garante de dereitos e condicións de traballo e de vida dignos, dunha democracia real, de xustiza social, de igualdade de xénero, de normalización da nosa cultura e do noso idioma, dun reparto igualitario da riqueza, de independencia na toma de todas as decisións que afecten ao noso pobo, en definitiva, superadora da explotación de clase e nacional.

Podemos afrontar esta loita contra o capital, nestas circunstancias tan difíciles e en toda a súa dimensión, vai esixir dos cadros da central sindical a todos os niveis, organismos de dirección e na empresa, e de forma especial nos liberados/as, unha boa formación no coñecemento da realidade e da normativa laboral e unha importante formación político-ideolóxica en todo o que ten a ver cos principios de clase e nacionalista da CIG e o que iso supón de compromiso militante no campo da esquerda e do nacionalismo, como parte fundamental que somos do

movemento nacionalista galego. Só iso pode garantir que o sindicato non termine sendo vítima desta democracia burguesa española e dunha sociedade cada vez máis individualista, insolidaria, consumista, desideoloxizada e españolizada, como a que se está a promover por parte dos poderes políticos e dos grandes medios de comunicación ao servizo do capital financeiro.

A renuncia á politización, ideoloxización e compromiso militante dos cadros da central sindical, levaría consigo a despolitización e desideoloxización da nosa práctica sindical, das nosas análises e do enfoque dos propios conflitos laborais e, ao cabo do tempo, o abandono da loita de clases, da defensa da soberanía e do socialismo, para finalmente integrármonos no sistema e convertérmonos nunha central sindical máis asimilada por este, que é o que ocorre desgraciadamente cunha parte moi importante das organizacións sindicais europeas, empezando polas maioritarias no Estado español.

É prioritario polo tanto o traballo de formación de cadros e a toma de conciencia, das/os liberadas/os sindicais, de que son cadros político-sindicais, militantes do sindicalismo nacionalista e de clase e non simples asalariados/as dunha organización que se dedica a asesorar a traballadores e traballadoras diante dun conflito, un convenio ou unha reclamación xurídica. Se un día iso ocorre, a CIG perdería a súa razón de ser.

A CIG disporá os medios suficientes e constantes para a formación político-sindical con prioridade dos e das liberados e liberadas da organización. Do mesmo xeito, con carácter regular será obrigatorio a formación dos e das novos e novas delegados e delegadas da CIG nos nosos obxectivos estratéxicos, na interpretación e disciplina do noso modelo sindical e da comprensión da loita de clases e historia do movemento obreiro. Os temas, que serán actualizados ao tempo histórico, serán enunciados pola Executiva Confederal.

A loita contra o individualismo e a insolidariedade, a conquista de dereitos, a mellora das condicións de traballo e de vida, ou algo tan importante para o cambio social como é a toma de conciencia de clase e nacional, non poden desvincularse da participación, da realización de asembleas e da propia conflitividade laboral; por iso, unha práctica sindical e uns cadros que fuxan deste tipo de dinámicas son contrarios ao modelo sindical que a CIG representa e que a clase traballadora galega precisa.

Para que este modelo sindical que defende a CIG sexa eficaz ten que ir acompañado dunha metodoloxía de traballo axeitada e rigorosa. Cómpre de novo insistir no que xa temos tratado no anterior congreso e en numerosas reunións de cadros e de organismos. Moitas veces o noso traballo sindical perde operatividade e rendibilidade como consecuencia de caer en actitudes burocráticas e rutineiras. Hai que mellorar na planificación, seguimento e constancia do noso traballo sindical, en todo o relativo aos convenios colectivos, á afiliación, ás eleccións sindicais, á información e formación dos delegados e delegadas, á visita aos centros de traballo, á execución e priorización das campañas, etc. É materialmente imposible abarcar todo este traballo e facelo ben, se non lle dedicamos tempo a planificalo, a colectivizalo e a facerlle seguimento.

2 Sindicato é poder

Temos que pór en valor a importancia e o papel dos sindicatos como fonte de conquistas e de poder da clase traballadora fronte ao poder político e económico.

É un dato obxectivo que naquelas empresas e sectores onde a clase traballadora está máis organizada, onde os sindicatos de clase son máis fortes e existe unha práctica sindical combativa, as condicións salariais e laborais son mellores que naquelas outras empresas ou sectores onde iso non é así.

Iso sábeo perfectamente a patronal, o poder, o capital, e por iso promoven un modelo de relacións laborais cada vez máis individualista e insolidario, que fomenta a división entre a clase traballadora e polo tanto maiores dificultades para a súa organización, ou por iso promoven campañas de desprestixio das organizacións sindicais de clase e fomentan, alí onde as circunstancias llo permiten, sindicatos amarelos ao seu servizo e controlados polas propia dirección das empresas.

Como facemos constar na primeira parte deste Relatorio, estase a conformar unha dupla realidade dentro da clase traballadora; unha, a dos sectores especialmente afectados pola deterioración das condicións de traballo e dos dereitos sociais, que cada vez se estende máis a todos os sectores; e outra, a dos sectores con traballo con certa estabilidade e dereitos.

Cómpre abordar estes cambios e adaptarse ás circunstancias nas que se poidan dar a nosa acción sindical, pero temos a obriga de impedir que a estratificación e fragmentación da clase traballadora leve consigo a desaparición do sindicato, da organización sindical, e facer imparábel a precariedade e a sobreexplotación actual.

Estas novas realidades nas que se manifesta a explotación laboral dificultan a nosa capacidade de resposta como clase; por iso debemos ter unha preocupación por concretar liñas de actuación coas que adaptarse para confrontar esta situación, xa que crear organización sindical (afiliación, seccións sindicais, representación sindical, etc.) e a fortaleza do sindicato é a garantía dos nosos dereitos e da mellora das nosas condicións laborais e salariais.

En todo caso, cómpre adaptarse facendo valer ao máximo a solidariedade de clase, reforzando a central sindical como a expresión viva e organizada, que ten estrutura e capacidade de iniciativa e de resposta.

A CIG somos unha organización que non se resigna á pasividade, que non fica na desmobilización, senón que acreditamos na nosa capacidade de enfrontar esta situación.

Exemplos como o das auxiliares de Telefónica, os/as traballadores autónomos de Frigo-louro, etc., son exemplos das novas realidades ás que temos que dar resposta, tirando de todos os medios legais e sindicais dos que dispoñemos.

Temos que aproveitar ao máximo, mesmo onde aínda non hai estrutura sindical, as virtualidades do noso modelo sindical, asentado na organización de asembleas de traballadores/as afectados/as, que definan táboas reivindicativas e representación sindical para actuar.

Para isto, é preciso, por unha banda, reforzar a base dos nosos piares fundamentais: o asemblearismo, a participación, a mobilización, a combatividade e a construción de organización, para avanzar nas conquistas de dereitos e na transformación da sociedade. Por outra banda, temos que ser conscientes de que o noso traballo debe ser constante e permanente, que ten na loita e no conflito concreto o inicio para a toma de consciencia pola clase traballadora galega da nosa situación de explotación de clase e nacional, no obxectivo da transformación revolucionaria que o noso proxecto estratéxico defende.

Cómpre revisar e actualizar prácticas, e ter preocupación por sermos activos/as en debater e tomar iniciativas para a actuación nos centros de traballo.

Por iso, debemos ser colectivamente atrevidos/as á hora de lanzar as nosas alternativas e para termos presenza nos centros de traballo, sexa ante a problemática que sexa, mais oportunamente debatido e posto en común na dirección das seccións sindicais, das federacións e das comarcas. A nosa práctica sindical, individual e colectiva, debe ser, en todos os ámbitos da central sindical, coherente coa alternativa teórica e co discurso que temos; non pode ficar en creacións artificiosas, nin en grandes retóricas ou en aparencias radicais.

O recoñecemento e a credibilidade do noso modelo sindical esixe preocupación por sermos referentes, incrementar o noso dinamismo, mellorar o coñecemento do que sucede nos diferentes sectores e centros de traballo, atinar na formulación das alternativas concretas, en pórse á fronte das loitas sociais, encabezar a conflitividade social sexa na negociación colectiva, sexa para combater a precariedade, contra a destrución de emprego, etc.

Cómpre seguirmos traballando para ser un instrumento reivindicativo útil e capaz, que ten alternativas e solucións para a clase traballadora galega, que é quen de converter toda a conflitividade social en afiliación, en delegados/as sindicais e en organización.

2.1 A afiliación

A afiliación constitúe un dos elementos fundamentais co que construír a organización, co que dar plasmación real ao noso proxecto. No interno, porque constitúe o sostén fundamental para termos estrutura sindical; no externo, para dar as oportunas respostas para unha mellor defensa dos intereses da clase traballadora galega.

É necesario termos en todo momento presente que manter a autonomía económica da central sindical é a garantía da independencia do noso labor sindical fronte ao poder económico e político.

Son perfectamente válidas todas e cada unha das propostas concretas que acordamos no anterior Congreso. E cómpre a súa actualización, mais ten que estar presente o continuo debate e liña de actuación que tivemos ao longo destes anos, especialmente desde o 2014, ante a necesidade de moitas medidas para facer fronte á caída afiliativa e á baixada das cotas de afiliación.

O medre afiliativo é pois unha necesidade vital para a central sindical. Son moitas as receitas que puxemos en práctica este anos; algunha resultaron, outras non, pero hai que insistir, e sobre todo, levalas adiante, revisando e rectificando os erros, omisións ou desleixos neste asunto que tiveron algunhas estruturas.

Resulta útil e positivo a este traballo que se fagan programacións anuais de obxectivos afiliativos, con seguimento trimestral: a revisión dos delegados/as sen afiliar, a evolución no asentamento nos centros de traballo nos que temos delegados/as, as campañas específicas en sectores e territorios, así como ter o afán por afiliar durante os conflitos nos que estamos.

É tamén de grande importancia facer máis rápida e organizada a nosa resposta ante as devolucións, coñecer e actuar ante as diferentes razóns polas que a afiliación causa baixa, etc.

En todo caso, os organismos de dirección en todos os ámbitos, incluíndo nas ordes do día das súas reunións, deberán facer o seguimento puntual e suficiente periodicidade para ir avaliando o grao de cumprimento.

2.2 As eleccións sindicais

Temos analizado noutra parte do Relatorio que a nosa capacidade de resposta á crise, á explotación e o empobrecemento, esixe estarmos organizados, e consolidarmos e ampliarmos a nosa representación.

Neste sentido, as eleccións de delegados/as son fundamentais para o día a día da nosa acción sindical, pero sobre todo para incidir e determinar nun dos nosos elementos fundamentais de loita e organización, que é todo o que representa a negociación colectiva.

Os progresivos e visíbeis avances nos resultados electorais neste período, chegando a porcentaxes históricas de representación a nivel nacional, así como nalgúns territorios e sectores, obedece a causas e razóns diferentes, mais cómpre salientar que algunhas destas son resultado tamén das rectificacións e da introdución de cambios profundos na planificación e no traballo electoral.

En todo caso, seguen sendo necesarias medidas para uniformar e unificar as liñas de actuación e as medidas en todo o que depende de nós para afrontarmos mellor o traballo das eleccións sindicais. Temos que rematar cos comportamentos burocráticos e as dinámicas acomodaticias.

O remate do proceso de maior concentración de eleccións significa o comezo do seguinte. Así é que xa estamos de feito inmersos/as no proceso iniciado en xaneiro de 2017 e que rematará en decembro de 2020. O proceso electoral é cada vez máis aberto e prorrógase máis no tempo, e aínda que segue sendo o cómputo de catro anos, precisamos manter a tensión electoral permanentemente, xa que ter un bo resultado segue dependendo dos períodos de máis concentración dos últimos 15 meses, pero non abonda para medrarmos en representación.

Con tal fin, cómpre levarmos adiante toda unha serie de liñas de actuación, algunhas xa acordadas no Congreso anterior, faladas estes anos en torno aos debates sobre os métodos de traballo (e que neste Relatorio desenvolvemos), e outras como son as seguintes:

- 1.- Constitución da Comisión Electoral en cada Unión Comarcal, de puntual reunión mensual (ou como punto na orde do día do Secretariado Comarcal) ao que obrigatoriamente asistirán os/as liberados/as e axentes sindicais.

Precísase un seguimento mensual, mais é prioritario unha planificación semestral, marcando obxectivos claros e concretos de visitas a empresas para a celebración de eleccións, mesmo en empresas novas.

Urxe definirmos obxectivos concretos de intenso e variado traballo nas empresas que non teñen representación. Neste sentido, cómpre dispormos dun censo de empresas “brancas” o máis actualizado posíbel cos datos de empresas que anualmente nos entrega a Seguridade Social.

Non podemos esquecer o traballo nas empresas con delegados e delegadas doutros sindicatos. Este debe estar tamén moi presente no noso traballo diario, tirando da afiliación que poidamos ter, cando non da regular presenza para chegar a conseguila.

Neste traballo, cómpre implicarmos en maior medida as direccións comarcais de cada federación e unión local, dándolles máis participación, máis protagonismo na definición dos traballos a realizar, procurando que a planificación e avaliación semestral veña aprobada desde estes organismos. Debemos procurar a implicación e participación das seccións sindicais, especialmente das grandes empresas e onde temos importante implantación.

- 2.- Xerar unha dinámica participativa cos delegados e delegadas, mantendo a celebración mínima cada dous meses dunha asemblea de delegados/as, procurando xerar tamén esta mesma dinámica nas Unións Locais.

As federacións deben comprometerse en garantir a asistencia dos seus delegados e delegadas ás asembleas. Cómpre activarse desde as Federacións e U. Locais nas convocatorias, mellorando a chegada das convocatorias ás empresas a través do contacto directo cos delegados e delegadas.

Este traballo debe ir acompañado dun continuado e metódico programa de formación dos delegados/as, con diferentes niveis no contido destes.

- 3.- As visitas e a presenza regular nos centros de traballo onde temos delegados e delegadas, mais tamén onde non obtivemos representación pero presentamos candidatura, deben ser constantes e formar parte da planificación do traballo sindical. Cada mes ou cada dous, como mínimo, debemos visitar a todos os delegados e delegadas, con máis necesidade aínda cando coincida coas convocatorias de asembleas xerais ou federativas.

Neste sentido, temos que manter unha preocupación especial por executar as campañas nacionais, levárllelas aos traballadores e traballadoras a través dos delegados/as, pero

tamén en función da importancia das campañas, directamente aos centros de traballo (coa celebración de asembleas, etc.). Este traballo de comunicación e axitación é un instrumento moi importante para termos presenza permanente nas empresas e para facermos realidade que somos unha central sindical diferente e alternativa.

- 4.- Mellorar en aspectos organizativos como a posta ao día dos ficheiros de delegados e delegadas, así como tamén dos delegados e delegadas de prevención, facilitando a actualización da base de datos e o aproveitamento das novas tecnoloxías.

2.3 A organización sindical na empresa. As seccións sindicais

Se somos pois conscientes do poder real que para a clase traballadora ten o estar organizada en sindicatos de clase, e no noso caso tamén nacionalista, para unha mellor defensa dos nosos intereses e avanzar na conquista de dereitos e calidade de vida, temos que ser conscientes tamén da obriga de facer o esforzo necesario para fortalecer a CIG.

E isto pasa, entre outras liñas de traballo que desenvolvemos nestes Relatorios, por organizar os traballadores e traballadoras nos centros de traballo, fomentado a súa participación a través da realización periódicas de asembleas e promovendo a constitución das seccións sindicais, de cara a que sexan os/as verdadeiros protagonistas das reivindicacións e das conquistas na súas empresas.

Neste asunto, cómpre que non quedemos só no aspecto formal do que son as seccións sindicais que recolle a LOLS e algúns convenios colectivos, en canto ao recoñecemento dos mesmos ou parecidos dereitos que aos/ás delegados/as electas, senón que temos que ir máis alá. Pretendemos chamar a atención sobre a necesidade de constituír seccións sindicais, a modo de células, coas que poidamos ir traballando para ampliar o noso proxecto, creando corpo e organización centro de traballo a centro de traballo.

Desde as federacións farase seguimento e promoverase a constitución e dinamización de seccións sindicais en todas as empresas con presenza da CIG.

2.4 O funcionamento dos organismos de dirección

No VI Congreso trazamos toda unha serie de liñas para a mellora da nosa organización interna, que a día de hoxe teñen total vixencia, especialmente cando nos referimos ao funcionamento dos organismos de dirección, mais é preciso chamar a atención sobre varios aspectos.

Debemos comezar por insistir no especial empeño a poñer para rematar e superar os funcionamentos burocratizados, de escasa e limitada incidencia na capacidade de organización e de loita sindical.

Os tempos que corremos esíxennos, para estarmos á altura das circunstancias, funcio-

namentos áxiles e resolutivos, corresponsabilizándose na toma de decisións, e tamén en todo o que leva consigo a súa aplicación e posta en práctica nos centros de traballo e na mobilización social.

A importancia da organización pasa tamén por facer maiores esforzos porque todos os organismos de dirección estean conformados coa militancia máis viva e activa da nosa afiliación. A periodicidade e preocupación polas temáticas a tratar nas súas reunións é moi importante para unha maior participación, un maior debate, e mesmo unha ferramenta de aprendizaxe e formación.

Procurar un papel real de dirección dos organismos, esixe maior grao de colectivización no debate e na toma de decisións, clave tamén para agrandar o noso proxecto sindical, polo que cómpre revisar as dinámicas de funcionamento nos organismos das diferentes estruturas, sexan confederais ou federais.

En todo caso, temos que garantir un funcionamento dos organismos da central sindical como centros de debate das nosas propostas, de orientación do noso traballo sindical e de educación dos cadros de dirección no traballo colectivo e solidario e no coñecemento das alternativas globais da central sindical.

2.5 A mellora dos métodos de traballo

De acordo co falado enriba, considérase clave atender e ver con interese os chamados “métodos de traballo”, que durante estes anos debatemos, aínda que con moi diferente resultado na súa realidade.

Consideramos clave para o noso futuro retomar con seriedade e sinceridade este tema, revisar o que se teña demostrado pouco funcional, e promover a súa efectivización por diferentes vías. Máis atrasos na súa posta en marcha, implica desprezar unha ferramenta que, onde funciona, está a ter positivos resultados. Necesitamos mellores funcionamentos e actuar máis organizados/as para termos un contacto e axitación máis intenso e directo cos centros de traballo.

Neste debate, é importante non confundir estas reunións de traballo coas reunións dos diferentes organismos, que, como falamos noutro apartado deste Relatorio, cómpre revitalizar e reforzar o seu auténtico carácter de dirección, mellorando a súa periodicidade, asuntos a tratar, etc.

Estamos a falar de celebración de reunións exclusivamente de traballo, semanais ou quincenais, de liberados/as en cada comarca para planificar e programar de forma concreta e detallada o traballo sindical da semana, atendendo de forma prioritaria, segundo corresponda, ao seguinte: que visitas temos que facer aos centros de traballo polas eleccións sindicais, para distribución de propaganda, para executar as campañas que estean en marcha, para convocar

assembleas de delegados/as, actuacións da campaña de afiliación, conflictividade laboral de actualidade que hai que atender, seguimento da afiliación (altas, baixas, delegados/as sen afiliar, devolucións...), etc. Así mesmo, irase informando do traballo que fai cada quen e verificando colectivamente se estamos cumprindo obxectivos ou non.

En todo caso, as Executivas Comarcais da Confederación asumirán a tarefa de coordinar, dinamizar e facer seguimento destas reunións.

Mapa federativo

O pasado 1 de xullo o Secretariado Confederal aprobou un documento en relación coa necesidade de debater e fixar posición sobre a nosa estrutura federativa. Pasados os meses, a vixencia deste é total, polo que a seguir o reproducimos:

“No Plan Confederal de Traballo Sindical para o 2016, aprobado polo Secretariado Confederal en xaneiro deste ano, acordouse a creación dunha Comisión de Traballo neste organismo coa encomenda de elaborar unha proposta para o seu debate nos órganos de dirección das federacións e unións comarcais. Esta proposta tería que contemplar a estrutura federativa nova e sectores que a comprenden, datos de afiliación, relación de liberados/as, situación económica e ratios, estrutura en cada unha das unións comarcais, e prazos de execución.

Este debate non é novo; ademais, temos por desenvolver o que contiña o Relatorio de Organización, aprobado polo VI Congreso, que no apartado sobre “Perfeccionar o noso modelo federativo e territorial”, di:

“Debemos neste Congreso afondar no noso modelo federativo e comarcal mais temos que desenvolver liñas de actuación atendendo á evolución da crise económica, da súa resultante na estrutura económico-productiva da nosa nación e na estratificación da clase traballadora galega.

Desde os piares fundamentais do sindicalismo nacionalista e de clase, para reforzarmos o asemblearismo, a participación e o sermos máis combativos, temos que definir novas formas de resposta ante as novas realidades ás que se enfronta a clase traballadora, debendo ter expresión organizativa, facendo reformulacións no noso modelo federativo e comarcal, co fin de termos estruturas federativas e comarcais da Confederación mellores e máis organizadas que permitan un contacto e axitación máis intensa e directa cos centros de traballo.

Cómpre que debatamos, resolvamos con grande acordo e levemos á práctica dunha vez o futuro mapa federativo, definindo a unificación de federacións mais vinculando este debate coa adscrición de empresas e sectores, tendo en conta a súa vertebración territorial máis alá das cabeceiras de comarca, chegando o desenvolvemento das federacións a dotarse de estrutura nas actuais Unións Locais que complementen o labor das Executivas das Unións Locais.”

Con estes antecedentes a Comisión púxose a traballar nunha proposta federativa que debía de cumprir as seguintes condicións: non conformar macrofederacións, agrupar sectores de características similares, crear federacións cun tamaño adecuado para facer delas estruturas áxiles no seu funcionamento, que facilitasen a incorporación de novos cadros sindicais desde as empresas, que tivesen organización en todas as comarcas, que fosen autosuficientes economicamente e que gardasen certo equilibrio, en canto a tamaño e recursos, entre elas e coas unións comarcais.

Proposta de estrutura federativa nova e sectores que comprenderían

A 18 de abril, o acordo nos traballos avanzados na Comisión do Secretariado Confederal permitiu presentar este borrador de proposta, pendente aínda de desenvolver con máis detalle o relativo á realidade afiliativa, económica e de ratios das novas federacións.

Despois da valoración e debate feito na primeira reunión sobre un estrutura de seis ou sete federacións, acórdase traballar sobre a configuración das sete federacións que se relacionan, coa adscripción dos sectores que se detallan máis abaixo. Precisamente, neste debate sobre os sectores, considerouse oportuno na Comisión, mais non sendo esta a súa función nin competencia, repasar e resituar aqueles que puidesen ser obxecto de discrepancia. En calquera caso, non se chegou a ter conformidade nos casos concretos que se comentaron.

Basicamente a proposta concrétese en crear dúas federacións da Industria, unha a xa existente, e outra, a resultante da fusión da actual FGAMT coa Construción e Madeira, sen o sector do Transporte. Nunha e na outra estarían concentrados os sectores coas afinidades e similitudes propias dos procesos industriais, mais coas diferenzas evidentes segundo actividade produtiva.

Formulación parecida ten a ver coa proposta de ter dúas federacións de Servizos privados, unha a xa existente, e outra que sería a fusión da actual Banca, Aforro, Seguros, Oficinas e Telemarketing, co sector do Transporte, Telecomunicacións e Medios de comunicación. A diferenciación en dúas federacións das actividades de servizos faise segundo se o seu desenvolvemento produtivo require unha maior ou menor compoñente técnica e administrativa.

Polo que respecta á Área Pública manteríanse as tres federacións hoxe existentes.

01.- Administración pública

Administración central, autonómica, provincial e local, correos e telégrafos, xustiza, universidades (persoal non docente), xuntas de portos, comisións administrativas de portos e parques de bombeiros.

02.- Banca, aforro, seguros e oficinas / Transporte e Telecomunicacións

Banca pública, banca privada, caixas de aforro, caixas rurais, cooperativas de crédito, entidades de financiamento e de alugamentos financeiros, seguros e reaseguros, bolsa, sociedades de valores e similares, telemarketing, as TIC, oficinas e despachos en xeral como notaría, rexistros, servizos xurídicos, colexios profesionais, xestorías administrativas, auditorías, asesorías fiscais, axencias inmobiliarias, axencias de publicidade, oficinas de selección e colocación de persoas, oficinas técnicas de arquitectura ou enxeñeiras e outras entidades de natureza similar.

Transporte de viaxeiros e de mercadorías por calquera medio agás o marítimo, axencias de alfándegas, mensaxeiros, estacións de autobuses e mercadorías, aparcamentos e garaxes, gasoleneiras, ambulancias, telecomunicacións e telefónica.

Axencias de viaxe, medios de comunicación públicos ou privados, bibliotecas, museos.

03.- Ensino

Ensino público e privado, investigación universitaria, universidades e autoescolas.

04.- FGAM / Construción e Madeira

Agro, gandería, pensos compostos, matadoiros, explotación forestal, granxas, piscifactorías, industrias alimentarias, frío industrial, conservas cárnicas e de peixe, caza, frigoríficos e bebidas, depuradoras, confección téxtil, coiros, calzado, pel, xéneros de punto e empresas auxiliares; pesca, marisqueo, empresas de estiba e desestiba, cultivos mariños, mariña mercante, axencias marítimas e consignatarias.

Obras públicas, construción, cementos e derivados, tellas e tixolos, lousas, aplicación de pinturas, xesos e escaíolas, mármore e pedras, canteiras, vidro e cerámica, fabricación de mobles, aglomerados, serradoiros, almacenistas de madeira, carpintaría, ebanistaría, carpintaría de ribeira.

05.- Industria

Fundición, fabricación de maquinaria, bens de equipo, material eléctrico e electrónico, vehículos, construción e reparación naval, siderurxia, metalográfica, instalacións metálicas, talleres mecánicos, manufacturados metalúrxicos e todos aqueles que aparecen reflectidos no artigo "Ámbito de aplicación" dos catro convenios provinciais do metal.

Centrais enerxéticas, refinarías, extracción de minerais, empresas de distribución enerxética, plásticos, cauchos, papel, pasta e cartón, artes gráficas, fertilizantes, pesticidas, desperdicios sólidos, laboratorios, pinturas, xabóns e pirotecnias, produción de enerxías alternativas (eólica, solar, etc.).

06.- Saúde

Sanidade pública e sanidade privada.

07.- Servizos

Comercio de froitas, comercio do téxtil, do metal, da pel, do vidro plano, de materiais de construción, de mobles e de alimentación, grandes almacéns, drogarías, farmacias, bazares, florarías, librarías, hostalaría, estudos fotográficos, cinema, teatros, músicos, espectáculos, dobraxe e son, deportes, salas de xogos, casinos, administracións de lotarías, perrucarías, tinturarías, lavandarías, limpeza, predios urbanos, pompas fúnebres, xardinaría, clubs e sociedades recreativas, seguridade privada e empregadas do fogar.

CONCLUSIÓNS

A día de hoxe, e após unha nova reunión da Comisión na que se presentou a distribución afiliativa por comarcas, a situación económica e a resultante en canto a ratios, pódense tirar as seguintes conclusións:

- As alternativas colectivamente acordadas no 2014, ante a caída afiliativa e as dificultades económicas vividas desde hai uns anos, poden non ser suficientes para garantir o mantemento dalgunhas das federacións actuais.
- Cos datos achegados compróbase que camiñar no curto prazo (dous anos), se se cumpren as previsións de afiliación, a facer realidade a proposta da nova estrutura federativa á que se chegou na comisión, levaría a que os resultados positivos que se están a acadar nalgunhas federacións actuais, froito das medidas correctoras aplicadas, se verían anulados coa fusión e nalgún caso mesmo agravadas as problemáticas hoxe existentes.
- En todo caso, desde o punto de vista político-sindical, a proposta de estrutura federativa á que se chegou na Comisión parece que sería a que mellor se adapta ao noso modelo de central sindical e de sindicalismo, aínda que no inmediato non sexa realizábel. Quedaría pois condicionada no tempo a súa posta en práctica a que se desen as condicións de afiliación e de ratios que as fixesen viábeis economicamente.”.

Así, debemos prestar especial atención, durante os próximos anos, ao que ten a ver co grao de existencia ou non das condicións para a verificación desta estrutura federativa.

En todo caso, o VII Congreso faculta ao Consello Confederal para facer o oportuno seguimento e, se é o caso, introducir os axustes necesarios para levala adiante.

Pensionistas e xubilados/as

Durante estes catro anos, e sobre a base do resolto no 6º Congreso Confederal, puxemos en marcha a organización do Colectivo de Xubilados/as e Pensionistas, a través da creación dunha Xestora Nacional, integrada por representantes designados en cada Unión Comarcal e Federación Nacional. Con este esquema nas comarcas, onde foi posíbel, reproducíuse as constituicións das Xestoras Comarcais. Convocáronse asembleas de afiliados/as para dar corpo a esta estrutura, ao mesmo tempo que se debatían, propoñían e decidían liñas de actuación.

Da intensidade do traballo dan proba as mobilizacións, as recollidas de sinaturas, as charlas, feitas sobre problemáticas específicas: repagamento medicamentos, reforma pensións 2013, problemáticas locais e comarcais, etc., e tamén, actividades lúdicas, festivas e culturais.

A periodicidade das reunións e a participación destas foi mellorando nos últimos tempos, a medida que se foi dando a coñecer entre a afiliación, e que as estruturas máis atrasadas foron poñéndose ao día no nomeamento dos/as representantes na Xestora Nacional.

A día de hoxe, a realidade de todo proceso está no bo camiño, mais cómpre dámoslle neste Congreso o pulo definitivo.

Con este fin, e 6 meses após o Congreso, deberá estar constituída a Comisión Nacional do Colectivo de Xubilados/as e Pensionistas, que estará integrada polas persoas nomeadas a nivel nacional por cada unha das Federacións e cada unha das Unións Comarcais.

Será na Comisión Nacional, oportunamente coordinada coa Executiva Confederal, onde se definirán as liñas de traballo, debéndose convocar, de ser posíbel, unha vez ao ano, encontros nacionais de xubilados/as e pensionistas da CIG. Así mesmo, desde a Comisión Nacional designarase unha persoa para participar, con voz pero sen voto, nas reunións do Secretariado Confederal.

Así mesmo, a nivel comarcal e no mesmo prazo, deberán constituírse as Comisións Comarcais, integradas, como mínimo, por un persoa nomeada por cada federación e de cada Unión Local constituída na comarca. De igual xeito que a nivel nacional, designarase unha persoa para participar nas reunións dos Secretariados Comarcais.

A regularidade e necesidade de asembleas da afiliación deberá ser unha preocupación das Comisións Comarcais para garantir unha maior participación e implicación da afiliación.

Por último, nos próximos catro anos teremos que analizar e resolver se proceden novas solucións para estabilizar e mellorar a acción social deste colectivo, en cuestións relativas a dereitos de participación (voto, tanto no plano individual como colectivo, presenza nos organismos, cota sindical, etc.).

5

O activismo feminista e de clase na Confederación

Desde o anterior Congreso da CIG foron moitos e moi diversos os pasos dados pola nosa central sindical para fortalecer a perspectiva feminista dentro das distintas estruturas. Fomos quen de avanzar en dinamismo, de situar a CIG como unha das organizacións vertebradoras en materia de acción feminista no país, non só no que en materia de reivindicación de dereitos sociais e laborais se refire (de denuncia do acoso laboral, da precariedade, da desigualdade e das discriminacións que padecen as mulleres traballadoras, dos altos niveis de desemprego, dos atrancos no acceso ás prestacións, da pobreza, da fenda salarial existente entre homes e mulleres...), senón tamén en canto á resposta aos ataques do patriarcado (recortes nos nosos dereitos sexuais e reprodutivos, anuncio de leis retrógradas como a da reforma do aborto, a lei de familia, o incremento das agresións machistas, a denuncia do feminicidio...). Fixémolo en solitario, co dinamismo propio da nosa central sindical, mais tamén nun marco de diálogo e colaboración mutua con organizacións feministas do país, como sucedeu coas Plataformas Mulleres en Loita polos nosos dereitos, a Plataforma Galega polo dereito ao aborto, ou máis recentemente, coa adhesión da CIG á Marcha Mundial das Mulleres. Para a Confederación segue a ser moi importante que estes colectivos vexan en nós tamén un referente na resposta.

Consideramos que a nosa acción non debe xirar só arredor de datas senlleiras para unha central de clase como é a conmemoración do 8 de Marzo, Día Internacional da Muller Traballadora, ou doutras referentes na loita feminista como é o 25 de Novembro, Día internacional contra a violencia machista, senón que debemos marcar ao longo do calendario, campañas de denuncia do machismo e de reivindicación dos dereitos das traballadoras tanto no marco das empresas como a nivel social. Unha loita que debe realizarse tanto no ámbito da negociación colectiva, na negociación de protocolos e acordos en materia de prevención e actuación ante o acoso laboral e por razón de sexo, como de acordos e plans de igualdade, negociando medidas de acción positiva nos convenios colectivos, mais tamén combatendo actitudes machistas na empresa e nas institucións, saíndo á rúa cando sexa necesario para denunciar os ataques aos nosos dereitos. É nese aspecto combativo, de confrontación co sistema, no que debemos seguir afondando.

Mais este activismo non se traduciu nunha mellora da participación das mulleres na central sindical, en canto a organismos se refire. Malia as reformas estatutarias, non conseguimos aumentar o número de mulleres que forman parte das executivas federais e comarcais, nin tan sequera aproximarnos á súa representatividade afiliativa.

Marcamos o reto, xa que logo, de reverter esta situación e acadar unha representatividade acorde coa presenza de mulleres nas empresas. E para que isto sexa posíbel, é preciso centrar

os esforzos na súa participación na acción sindical desde o ámbito máis próximo, que é a empresa, ampliando a nosa base social, formando a afiliación, presentando candidaturas de xeito que vaiamos incrementando o número de delegadas, poñendo un especial empeño naquelas máis masculinizadas, de xeito que poidamos consolidar dentro duns anos unha representatividade das mulleres na estrutura comarcal e federativa que sexa acorde coa nosa reivindicación da igualdade e do empoderamento das mulleres na sociedade, e por tanto, dentro da nosa organización sindical.

Con ese obxectivo vimos traballando, para reforzar o traballo e a participación das mulleres da CIG non só no marco da Comisión Nacional de Mulleres, senón desde o propio modelo comarcal e federativo, convencidas de que só aprofundando nunha estrutura organizativa que siga mellorando a participación como base da nosa acción, seríamos quen de consolidar este proxecto. Con este fin, convocamos dous encontros nacionais de delegadas e liberadas da CIG onde debatemos da problemática que nos afecta como mulleres neste contexto de crise económica e de ataque por parte do patriarcado e do capital ás nosas liberdades, artellando propostas para combatelos desde a nosa central sindical. Un espazo de encontro que debemos consolidar, e potenciar no futuro inmediato, para fortalecer o noso proxecto.

Plan de axuda alimentaria

O Plan de Axuda Alimentaria é un plan que foi posto en marcha pola CIG co obxectivo de incentivar a solidariedade entre a afiliación da central sindical, de forma que servise como axuda para as familias daqueles afiliados e afiliadas que estivesen sen ingresos ou con ingresos reducidos no seo das súas unidades familiares.

A realidade a día de hoxe é que o desenvolvemento deste Plan nas distintas comarcas é moi diferente, e o seu funcionamento tamén é distinto en función das características de cada unión comarcal.

Sabiamos da dificultade de pór en andamento un Plan destas características no seo da central sindical, dado que non tiñamos experiencia en xestionar programas destas características, e a evolución que o Plan tivo durante os últimos anos debe de convidarnos a revisar o seu funcionamento no futuro.

En xeral o número de persoas usuarias do Plan, xa desde o seu inicio, é moi escaso tendo en conta a afiliación coa que conta a CIG e a situación económica dos últimos anos. Igualmente, a doazón de alimentos e o número de cotas subscritas pola afiliación para o devandito Plan tamén son mínimas. Detrás deste funcionamento do Plan de Axuda Alimentaria sen dúbida pode haber moitos factores, mais a atención prestada desde a organización e as súas estruturas para a consolidación e medre deste seguramente non foi a que o Plan require.

O Plan de Axuda Alimentaria ten que ser visto polo conxunto da central sindical coma un servizo á afiliación de carácter solidario, que por unha parte ten que pretender axudar a aqueles compañeiros e compañeiras que están a pasar por situacións económicas precarias e, por outra banda, ten e debe tamén de incentivar a solidariedade da afiliación, pois ese é o mecanismo para dotar de recursos ao propio Plan.

Debemos de pór en valor o Plan de Axuda Alimentaria, toda vez que é unha ferramenta coa que o resto de organizacións sindicais non contan, e ademais o propio plan pode servir como un instrumento para reducir a perda de afiliación motivada por problemas económicos, e debemos de entender o mantemento de afiliación non só desde unha perspectiva económica, senón desde a perspectiva da fortaleza sindical e organizativa que outorga ter a maior afiliación posíbel.

No futuro é importante adoptar medidas para a consolidación e fortalecemento do Plan, así como camiñar a que o seu funcionamento sexa o mais homoxéneo posíbel no conxunto da central sindical. Para acadar ese obxectivo é preciso que desde as estruturas sindicais se aumente a implicación e compromiso co Plan. Así, aspectos como a información da existencia das cotas propias do Plan á nova afiliación e á xa existente, a información da súa existencia nos centros de traballos, a implicación das seccións sindicais da CIG nas empresas

na colaboración co plan, etc., deben de ser obxecto de traballo para o vindeiro período de cara a que o Plan de Axuda Alimentaria sexa un instrumento máis eficaz que poida ser de maior axuda á afiliación que o precise e que nos fortaleza como organización sindical fronte ao resto de sindicatos.

A comunicación e as redes sociais

Os catro anos transcorridos desde o 6º Congreso confirmaron as previsións que no Relatorio de Organización daquel Congreso se debateron e aprobaron. O que en anos anteriores fora unha identificación da necesidade de potenciar a nosa presenza nas redes sociais e en usar esas canles de comunicación para mellorar a nosa proxección entre a nosa base social, nestes catro anos foron a constatación de que os diferentes perfís en redes sociais da CIG e a nosa comunicación a través das webs propias ían ter unha maior incidencia e que habían ser unha ferramenta necesaria para termos presenza cando os medios tradicionais, na súa entrega ao poder como correa de transmisión deste, deciden que o mellor tratamento que lle poden dispensar a unha forza sindical transformadora como a CIG é a relegación, cando non a ocultación da nosa actividade e das nosas opinións.

É certo que nestes catro anos ampliamos a produción de contidos propios. Así como tamén o é que aproveitamos os escasos espazos que fomos quen de conseguir na prensa escrita e dixital, mais non é menos certo que hai que repensar como fixemos ese traballo e en que debemos melloralo nos próximos catro anos.

Así, ao tempo que temos que salientar a difusión, a través do semanario en papel Ser-mos Galiza, de novidades sociais e laborais nas que a CIG foi protagonista ou de contidos de maior profundidade mediante as achegas pola parcería do citado xornal coa Fundación Moncho Reboiras, non podemos obviar que nin a difusión do semanario é tan masiva a nivel xeral como se precisaría nin tampouco fomos quen de darlle continuidade a ese traballo unha maior difusión entre a nosa propia afiliación e base social.

A recente remuda da web confederal, apostando por unha maior adaptabilidade aos diferentes soportes aos que hoxe recorremos para acceder á información en internet, indica tamén o camiño a seguir, apostando por sermos quen de ir ao ritmo dos cambios que a comunicación dixital impón, fortalecendo un espazo de información mais tamén de formación sindical. Porén, o feito de que non fósemos quen de estender a imaxe corporativa da central sindical a federacións con espazos web propios, para alén do absoluto respecto á autonomía de cada federación, non deixa de ser unha eiva á hora de crear unha imaxe máis doada de identificar como ese “todo un” que inicialmente formara parte dos obxectivos da anterior web. A partir do 7º Congreso haberá que retomar esta iniciativa, ofrecendo a posibilidade de que aquelas federacións que contén con espazos web propios encontren na nova proposta confederal un motivo para actualizar e buscar unha homoxeneización da imaxe da CIG nas diferentes webs.

Ao respecto do uso das redes sociais hai que poñer de relevo aspectos positivos, como o afianzamento dos nosos perfís xa consolidados nenas redes, especialmente no caso de

Facebook, Twitter e YouTube e ao feito de que ese fortalecemento tamén veu acompañado cunha maior presenza de diferentes estruturas da central sindical, sexan federativas ou territoriais. Mais tamén neste espazo temos tarefas pendentes que haberá que afrontar neste novo período após o 7º Congreso.

Hai catro anos faciamos unha avaliación crítica ao respecto da ausencia dun debate riguroso sobre a proxección pública da imaxe da CIG nas redes sociais, salientando xa naquela altura a proliferación de perfís vinculados á nosa central sindical. Neste senso, faciamos especial fincapé nun aspecto que resta aínda por desenvolver: o de tecer unha rede sólida de intervención e difusión nas redes sociais de todo o que desde a central sindical pensamos, dicimos e facemos. Para iso creárase unha Comisión Nacional de Comunicación co obxectivo conseguir unha maior homoxeneización e coordinación en materia de comunicación externa e de formación interna e coa responsabilidade de presentar unha proposta de traballo que reforce a coordinación interna entre as diferentes estruturas e consolide unha rede de difusión de contidos fornecidos pola nosa central sindical.

Esa primeira fase levará ineludiblemente a unha seguinte que é a verdadeiramente transcendental: sermos quen de que a afiliación e a base social da CIG se converta ela mesma na principal canle de intercomunicación e difusión de todo o que a nosa central sindical publica, xerando un incremento necesario da nosa presenza nas redes, ben sexa nas xa consolidadas ou ben noutras que poidan aparecer ou ben, e isto xa con carácter máis prioritario, xa están entendidas mais aínda non abordamos desde a CIG.

Neste sentido debemos mellorar na comunicación con toda a afiliación a través tamén de boletíns dixitais que con certa periodicidade a manteñan informada das principais campañas, convocatorias e contidos xerados pola Confederación. Tamén debemos continuar co traballo dos contidos en soporte audiovisual, ampliando a súa cantidade e diversidade e pulando pola colaboración de todas as estruturas á hora de forneceren materiais cos que multiplicar a nosa capacidade de incidencia social.

Con todo, malia o crecente papel das redes sociais e doutros medios de comunicación dixital, é preciso continuar a garantir a presenza e visibilidade da central sindical a través de soportes impresos. Neste sentido deberemos afrontar unha planificación para procurar unha maior periodicidade tanto no Boletín Sindical como no voceiro Tempo Sindical.

En todos os espazos, en soporte físico ou dixital, debemos garantir a coherencia no que comunicamos e como o comunicamos, tanto no que fai referencia no coidado e uso correcto do noso idioma como na utilización dunha linguaxe inclusiva e non sexista, entendendo como linguaxe non só a escrita senón tamén a gráfica e audiovisual, rachando coa tendencia á hipermasculinización.



Relatorio de Acción Sindical VII Congreso CIG

1

Contexto político internacional

A caída da URSS e das democracias populares e a globalización neoliberal permitíronlle ao capital expandirse nestas tres últimas décadas. Unha expansión que abrangueu novos espazos territoriais (convertendo Asia oriental na fábrica do mundo), e sectores de actividade (coa mercantilización e privatización crecentes dos servizos públicos). Mais este proceso tamén deixou ao descuberto os aspectos máis crus da súa identidade e que se albisquen mellor os seus límites. Acentuáronse tendencias regresivas que afectan ao ámbito laboral, social e da soberanía nacional e popular. Estes retrocesos foron contestados con mobilizacións laborais e sociais, e coa procura de vías máis redistributivas por algúns gobernos que cuestionaron en maior ou menor medida o imperialismo e pretenderon suavizar os efectos máis negativos do capitalismo.

Os grandes avances científico-técnicos das últimas décadas puxéronse ao servizo da concentración e centralización do poder e da riqueza, dinámicas consubstanciais ao capitalismo. Isto favoreceu o control da información e da cultura de masas, a financeirización da economía e os tratados de libre comercio. Acentuouse o intervencionismo imperialista (tamén no plano militar cando as elites o consideraron necesario), aproveitando unha correlación de forzas favorábel. Neste aspecto, hai que destacar a importancia dun complexo industrial-militar para o cal a guerra significa unha actividade económica moi lucrativa, e que nos Estados Unidos é moi relevante. Paralelamente, a globalización aumentou a man de obra de reserva, contribuíndo a reducir os ingresos directos e indirectos da clase traballadora (migracións masivas, desfeita do modelo agrario e comercial familiar, das economías de ámbito local). Para ese fin (intensificar a explotación da forza de traballo), reducíronse tamén dereitos laborais e sindicais, nomeadamente en materia de negociación colectiva e liberdade sindical.

Todo isto permitiu unha inmensa expansión das multinacionais dos países centrais do sistema e por suposto das grandes fortunas, grazas a lexislacións e achegas dos gobernos que os favoreceron especialmente, xunto coa deslocalización, as economías de escala, a capacidade para o comercio exterior e a “enxeñaría” fiscal, ou a pura especulación. Como resultado, as 100 multinacionais máis grandes teñen un valor semellante ao PIB dos Estados Unidos. Entre elas, 54 son dese país, 11 de China, 7 británicas, 5 alemás, 4 francesas e 4 xaponesas.

Os avances do capitalismo tamén se deron no eido ideolóxico e político, e polo tanto na construción do imaxinario colectivo. Isto reflectiuse loxicamente nun aumento da hexemonía do imperialismo, aínda que en distinto grao, segundo a rexión do mundo e a nación. Teñamos en consideración que a deslocalización da produción industrial cara a Asia Oriental deu lugar a un inmenso crecemento da clase obreira, que favoreceu o fortalecemento das organizacións sindicais e da loita reivindicativa. Esta vive unha tendencia ascendente da cal son exemplos a

folga xeral na India en setembro de 2016 cunha participación de 150 millóns de persoas, ou as repetidas folgas do téxtil en Bangladesh, entre outras moitas. A globalización neoliberal, malia a destrución de países, a desfeita ecolóxica, o retroceso en dereitos democráticos e laborais (especialmente significativos en Occidente), asúmese hoxe con normalidade, mesmo como expresión de modernidade. Algo que se evidencia na intervención exterior das potencias dominantes coa escusa de motivacións “democráticas” ou “humanitarias”. Un paternalismo interesado detrás do cal se agochan os intereses imperialistas. Esta actitude, que obvia ou deforma as cuestións de fondo, reproducése no relativo ás migracións masivas (forzadas polo modelo imperante), así como na actitude diante dos tratados de libre comercio e os procesos de integración rexional. Todo está ao servizo das empresas transnacionais, dos investidores especulativos, ou sexa das grandes fortunas; competindo os países entre si para lles garantir imposicións fiscais máis baixas, e outorgándolles ademais supremacía legal, por riba da soberanía nacional e popular.

Agora ben, malia esta inmensa concentración de poder e de riqueza, pódese afirmar que o medre da economía é moi débil en todo o mundo nesta etapa, que a crise que comezou no ano 2008 non está totalmente superada, e que hai moitas posibilidades de que volva en forma de novas burbullas (por exemplo, da débeda soberana, do endebedamento con tarxetas de crédito, ou da especulación inmobiliaria novamente). Ademais, o crecemento non é homoxéneo, xa que é forte na zona do Pacífico e feble na área do Atlántico, con consecuencias directas sobre as taxas de paro, os salarios e os servizos sociais. Porén, en todo o mundo existen aspectos comúns: o aumento da precariedade laboral e das desigualdades sociais, o medre das rendas do capital no reparto do PIB en detrimento das rendas salariais. Outro aspecto determinante é que o crecemento do PIB mundial é cada vez menor, coa gravidade que isto ten para un sistema, como o capitalista, que necesita dunha constante expansión.

Segundo o informe mundial sobre salarios da OIT (2012-2013), en 16 economías “desenvolvidas” a proporción no PIB das rendas do traballo pasou do 71,98% en 1970 ao 63,27% en 2010. Aínda que en menor proporción, a porcentaxe tamén diminuíu en 16 economías “en desenvolvemento”, pasando do 62% en 1990 ao 58% en 2007. Esta tendencia tamén se reflicte en China e a India. En Galiza, no ano 2014 representaba o 45,14% do PIB. Segundo esta mesma institución, a produtividade nos países “desenvolvidos”, en relación a 1999 aumentou nun 14,6% en 2011, mentres que os salarios neste mesmo período medraban só nun 5,9%, pondo en evidencia a transferencia de máis-valía ao capital.

De se manter a actual tendencia no eido económico e militar, a correlación de forzas entre potencias modificarase no futuro inmediato, dando lugar a un mundo multipolar, no cal os Estados Unidos terán que compartir con China (por factores principalmente económicas) e con Rusia (polo seu poder militar) protagonismo e capacidade de decisión. Isto intensificará a disputa polo poder, os mercados, os recursos naturais, as rutas comerciais e as fontes de

lucro. Sen dúbida este escenario non será aceptado placidamente por Washington e os seus aliados, malia o fracaso militar en Siria, e o estancamento en Iemen e en Ucraína, ou como amosa o confronto con Pequín no “Mar do Sur de China”. O límite superior dese confronto pode ser a ameaza dunha guerra nuclear. Considerando a importancia nos Estados Unidos do complexo industrial-militar e os intereses financeiros e tecnolóxicos vinculados a el, non é casual a crecente e perigosa acumulación de tropas e armamento da OTAN e aliados nas fronteiras de Rusia e China.

Tamén existe a posibilidade dunha saída negociada. Porén, os pactos no marco do capitalismo na súa etapa senil nin son doados nin son moi estábeis, ante todo porque o sistema se basea nunha concorrencia extrema e na procura do máximo lucro. Así mesmo, de non se corrixir dalgún xeito a tendencia actual, terminaría relegando definitivamente os Estados Unidos e aliados do centro do sistema. E isto é o que coloca Trump sobre a mesa cando acusa a Pequín de manipular a súa moeda, para facer máis baratas (competitivas) as súas exportacións. China xa non é só un produtor de bens de baixa calidade. Deixou de ser unha economía auxiliar (subordinada ás transnacionais) para se converter nun competidor en todos os ámbitos. Mesmo ten empresas que deslocalizan parte da súa produción a países con salarios máis baixos (Vietnam, Etiopía, etc.), ou que invisten nas potencias hexemónicas, disputando relacións de preferencia para obter materias primas e recursos enerxéticos cada vez máis cobizados debido á súa limitación.

A recente crise deixou patente que medrou moito a confrontación dentro da propia burguesía. Isto exprésase na tensión entre as potencias e nas crecentes agresións externas, e no plano interno, en cada país, entre sectores empresariais favorecidos ou prexudicados pola globalización. Daquela que no ámbito económico existan tendencias globalizadoras moi fortes por unha banda, e ao mesmo tempo, se promovan medidas proteccionistas para tratar de recuperar certas actividades económicas. Neste intre, na burguesía, as diverxencias non gardan relación coas políticas neoliberais (desregulación laboral, privatización dos servizos esenciais, fiscalidade con criterios regresivos, desigualdade, etc.), senón coa disputa do excedente, do lucro. A confrontación obedece a un exceso de produción, a escaseza de recursos enerxéticos e de determinadas materias primas. Os triunfos do Brexit ou de Trump son expresións desta disputa no seo da oligarquía, na que o sector que se sente desprazado utiliza demagoxicamente aspectos sociais sentidos polas clases populares como engado electoral.

Ficamos nunha conxuntura, nun momento histórico no que están abertos varios escenarios posibles. Nun período no que se vai decidir se se manterán as hexemonías actuais, ou sexa, dos Estados Unidos e aliados, ou se van ter que compartilas con China e Rusia, e que forma adquirirá ese mundo multipolar. Todo indica que a globalización non vai desaparecer, nin o neoliberalismo, aínda que pode reducirse a primeira e modificarse nas formas. Por exemplo, de se manter a confrontación entre potencias, pódense formar bloques económicos e mili-

tares, reproducindo formas da Guerra Fría. Na práctica, é o que está a acontecer xa hoxe. Ese proceso pódese acelerar nos vindeiros anos, e a tendencia dominante leva a pensar que Washington e aliados perderían parte da súa presenza e incidencia en países da periferia. Outra porta que fica medio aberta sería a que permitiría que as potencias rexionais teñan no futuro un maior protagonismo (a India, Sudáfrica, Turquía, Irán, Brasil, Indonesia, etc.) reforzando o mundo multipolar. Todos os escenarios están abertos. Evidentemente uns son máis probábeis que outros. Nese contexto pódense dar condicións máis propicias para as forzas de liberación nacional e social se saben aproveitar as contradicións entre as potencias para os seus propios obxectivos.

O medre das tensións na Unión Europea, e o aumento da oposición social e política á globalización e o neoliberalismo, son a expresión de que existe un marco obxectivo propicio para cambios sistémicos. Un indicio diso son, por exemplo, as mobilizacións no 2016 contra a reforma laboral do Partido Socialista en Francia, que duraron varios meses e nas que os traballadores/as participaron masivamente con folgas, manifestacións, ocupacións, cortes de luz, e contaron co apoio estudantil, expresando o fondo malestar da clase traballadora na segunda potencia da Unión Europea.

A consolidación dun mundo multipolar representaría polo tanto un salto adiante, xa que aumentarían as diverxencias, e as fendas, entre os centros de poder. Hai que ter en consideración, ademais, que as clases dominantes fixeron un grande esforzo para inducirnos a identificar e asociar: globalización e neoliberalismo con progreso e futuro, e loita nacional e popular con atraso e guerra; xeración de emprego con precariedade e limitación dos salarios. Un mundo multipolar cuestionaría, en parte, esta visión unipolar. Hoxe hai guerra nos catro cantos do planeta. Coa globalización houbo gañadores, mais sobre todo perdedores/as. Daquela que un mundo multipolar sería un contexto con maiores posibilidades para que as pequenas nacións (como Galiza) poidan gañar en soberanía, e deste xeito defender mellor seus intereses. Este tamén sería un marco máis propicio para as clases populares, e moi especialmente para a clase traballadora na loita por unha sociedade máis xusta, igualitaria e solidaria. Agora ben, estes obxectivos son contrarios ao capitalismo, e como as burguesías non se suicidan, só será posíbel aproveitar as súas diverxencias internas se existen fortes organizacións políticas, sindicais e sociais. Neste aspecto é esencial a coordinación internacional con outras forzas que compartan obxectivos semellantes, mesmo se as tarefas principais de cada organización sempre son as nacionais. Existe unha relación dialéctica (de interdependencia) entre os cambios en cada nación e os que se producen no mundo.

2

Contexto socioeconómico e laboral**2.1 Afondamento no modelo de capitalismo neoliberal**

A crise económica mundial de carácter estrutural, iniciada a finais do 2007, está a ser utilizada polo capital transnacional para afondar no modelo de capitalismo neoliberal, incrementar a súa marxe de beneficios, concentrar e centralizar aínda máis a riqueza e o poder e sobreexplotar e debilitar a clase obreira. Todo isto está a facelo utilizando diferentes vías:

1. Mantendo o modelo de economía especulativa, fronte ao modelo de economía produtiva, no que se especula co prezo da vivenda, do petróleo, da débeda pública, dos cereais... Un modelo de economía que non produce riqueza pero si un importante lucro para os especuladores, ao tempo que xera un enorme volume de capital ficticio -capital investido en títulos de crédito (accións, obrigacións, derivados de toda especie, etc.)- que supera con moito o capital real e que está na orixe da crise estrutural do sistema.
2. Buscando novos nichos de negocio a través da privatización de servizos públicos (ensino, saúde, auga, enerxía...), da asistencia social (residencias da terceira idade, centros de día, atención a dependentes...), da protección social (sistema privado de pensións, axencias de colocación...) ou das poucas empresas que aínda quedan de titularidade pública en sectores estratéxicos da economía (financeiro, enerxético, telecomunicacións, infraestruturas...). Estamos a falar dun negocio de miles de millóns de euros que afecta á calidade de servizos, a dereitos básicos e á calidade de vida da cidadanía e que se van a ver sensibelmente empeorados coa súa privatización.
3. Mediante unha política fiscal inxusta, discriminatoria, elitista, que reduce os impostos directos ás rendas máis altas, ás grandes fortunas e ás grandes empresas, ao tempo que incrementa os impostos indirectos con grave prexuízo para a economía das clases traballadoras. Mantéñense os paraísos fiscais como principal vía de evasión de impostos e branqueo de diñeiro procedente de actividades como o tráfico de armas, as drogas ou a prostitución.
4. Promovendo a precarización do mercado laboral e a sobreexplotación da clase traballadora. A isto obedecen precisamente as contrarreformas laborais en materia de contratación, xornada laboral, despedimentos, etc., ou a contrarreforma na negociación colectiva, aprobadas polo Goberno español do PP, coas coñecidas consecuencias de depreciación salarial, perda da calidade do emprego e da protección social, incremento das desigualdades sociais e debilitamento da capacidade reivindicativa da clase traballadora.
5. Mediante un proceso de compra ou unificación de empresas por parte dos grandes grupos económicos, coa conseguinte concentración e centralización da riqueza e oligopolización

dos mercados e do poder económico. Nos últimos vinte anos, en todos os sectores da economía no Estado español, produciuse, e séguese a producir, un proceso de concentración do capital en poucas mans. No sector enerxético, nas telecomunicacións, na banca, no agroalimentario, etc. No sector eléctrico as tres principais empresas do sector (Endesa, Iberdrola e Fenosa Gas Natural) controlan o 80% do mercado. No sector dos combustíbeis pasa o mesmo tamén coas tres grandes empresas (Repsol, Cepsa e BP). No sector da telefonía o mercado está en mans de tres empresas (Movistar, Vodafone e Orange). No sector financeiro, cinco bancos (Caixabank, Santander, BBVA, Bankia e Sabadell) controlan o 60% do negocio bancario. O 70% do mercado de produtos cárnicos está en mans de catro empresas. Cinco grupos controlan o 50% do mercado de froitas e verduras. O 60% do mercado do leite é controlado por catro empresas. Procesos similares están a darse a nivel europeo e mundial.

6. Mediante a utilización en beneficio propio por parte do capital dos avances tecnolóxicos. A chamada 4ª Revolución Industrial, vinculada a incorporación ao proceso produtivo da informática, a dixitalización e en xeral as novas tecnoloxías da información e da comunicación, estase a facer de forma máis rápida que as anteriores e de maneira máis globalizada.

É unha evidencia que no capitalismo estes avances tecnolóxicos e do coñecemento, non son utilizados pensando en mellorar as condicións laborais da clase traballadora ou en favorecer o reparto do traballo e a creación de emprego, vía redución da xornada laboral, tendo en conta que en función deses avances tecnolóxicos é posíbel producir moito máis con menos horas de traballo e xerar máis riqueza. Este avance tecnolóxico e do coñecemento está a ser controlado polas grandes corporacións económicas e usado en beneficio propio, afianzando aínda máis o seu poder económico e político e mesmo, en moitos casos, a súa información e o seu control sobre a propia poboación (gustos de consumo, formas de pensar, etc.)

Pois ben, todo indica que nos próximos anos, no próximo decenio, o proceso de robotización e informatización do proceso produtivo vai a ter un avance enorme, tanto en rapidez na implantación como na dimensión dos sectores que vai abarcar, co que iso vai supor de destrución de postos de traballo (o propio Foro Económico Mundial de Davos, na súa reunión do ano 2.016, reconece que o proceso de dixitalización reducirá en 5 millos os empregos ata o 2.020, por cada 2 millóns que se creen destruíranse 7 millóns) e de incremento das marxes de beneficio para o capital. Isto, xunto coa precarización do mercado de traballo, vai producir un sector cada vez maior da poboación en situación de pobreza e de marxinalidade social.

Estamos pois diante dun importante desafío para a clase traballadora e para as organizacións sindicais na medida en que vai supor cambios no mundo laboral: incremento dos índices de desemprego, cambios nas condicións de traballo e nos ingresos da seguridade social, incrementos da produtividade vinculados ás novas tecnoloxías, novos perfís de novas empresas e de novos postos de traballo, en definitiva cambios no modelo relacións sociais de

producción. Compre pois que a central sindical, no transcurso deste ano 2107, leve adiante un traballo de afondamento nesta materia, mediante a realización de estudos e dunhas xornadas específicas que nos permitan teorizar sobre este tema e sacar unhas conclusións nas que basear a nosa práctica e as nosas alternativas a esta problemática.

A toda esta estratexia e intereses do capital, descrita nos apartados numerados anteriores, obedecen tamén os Tratados de Libre Comercio e Investimentos, como é o caso do TTIP (con EEUU) ou do CETA (con Canadá), na medida en que supoñen unha maior desregulación, flexibilización e desvalorización da lexislación e das normativas en materia laboral, ambiental, alimentaria ou de servizos, co conseguinte retroceso no control sobre a calidade do ambiente, da alimentación ou da saúde das persoas, así como das condicións de traballo e de vida das clases traballadoras, fronte a un reforzamento do poder do capital transnacional respecto da cidadanía e dos propios Estados. A perda de soberanía destes últimos, como consecuencia do asinamento destes Tratados, sería tal, que ademais de poder ser cuestionada e recorrida a lexislación presente, se se considera que dificulta o libre comercio entre as partes asinantes, quedaría tamén absolutamente condicionada a lexislación futura que puidesen aprobar os parlamentos dos diferentes Estados, se esta atenta ou pon en perigo as marxes de beneficios que contan obter os investidores -léase o capital financeiro internacional- dos seus investimentos neses estados.

A este modelo económico e social de capitalismo neoliberal responde tamén o modelo de UE que se está a construír. Son precisamente institucións europeas como o Banco Central Europeo (BCE), a Comisión Europea (CE) ou a sección europea do Fondo Monetario Internacional (FMI) os principais impulsores de medidas como: as reformas laborais, da negociación colectiva ou das pensións; os recortes no investimento público a través dos Plans de Estabilidade Orzamentaria; a especulación coa débeda pública e a priorización da súa devolución, por parte dos Estados aos bancos, mesmo por diante de calquera gasto social; a privatización dos servizos públicos e dos sistemas públicos de protección social ou os durísimos plans de axustes vinculados ao suposto “rescate” dos Estados da periferia con problemas económicos. Un modelo político fortemente centralista, negador dos dereitos das nacións sen Estado que a integran; defensor de políticas cada vez máis retrógradas en materia económica, social, de liberdades públicas ou de dereitos humanos (sirva de exemplo disto último o que está a acontecer coas persoas refuxiadas) e sempre ao servizo e baixo o control do capital financeiro e das principais potencias económicas europeas. Estamos a falar pois dunha UE pensada institucional e lexislativamente (Tratado de Maastricht, Tratado de Lisboa...) para impor un modelo económico e social neoliberal en toda Europa. Unha UE que é a principal aliada da estratexia imperialista de EUA, no norte de África e Oriente Medio, coas súas intervencións militares, directas ou indirectas, para desestabilizar toda a zona e favorecer o control, por parte das grandes corporacións económicas occidentais, dos recursos enerxéticos aí existentes.

2.2 A imposición do modelo de precarización do mercado laboral

Existe unha aposta estratéxica do capital, na etapa actual, por promover un modelo de relacións laborais precarizado, a todos os niveis, que lle permita incrementar a súa marxe de beneficios ao tempo que debilita a clase traballadora.

O capital está a aproveitar a crise económica, e a propia debilidade do movemento obreiro, para dismantelar e provocar un retroceso nas condicións de traballo e nos dereitos laborais e sociais, conseguidos pola clase traballadora durante anos de loita e nunha correlación de forzas favorábel ao movemento obreiro e á esquerda ideolóxica e política.

A esta estratexia obedecen as sucesivas contrarreformas laborais en materia de contratación, despedimento, xornada laboral, prestacións por desemprego ou negociación colectiva. Trátase de flexibilizar, desregular e individualizar as relacións de traballo, quitándolle peso e operatividade aos convenios colectivos, forzando unha maior división, inseguridade e insolidariedade entre a clase traballadora, coa idea de que termine por impor un dos grandes obxectivos que persegue a patronal, que a negociación das condicións de traballo se faga de forma individual e non colectiva, coas consecuencias que iso tería no debilitamento organizativo e capacidade reivindicativa da clase traballadora e como consecuencia na deterioración dos seus dereitos e das súas condicións de traballo. Esta sería a mellor garantía para o capital de saír triunfante nas súas políticas e no seu modelo económico, laboral e social neoliberais, así como de acabar co carácter tuitivo do dereito do traballo e de dismantelar o sistema público de protección social.

A terceirización da produción; a subcontratación en cadea; a legalización da figura contractual do autónomo economicamente dependente para legalizar miles de contratos en fraude de lei, pois realmente se trata de traballadores e traballadoras por conta allea (falsos autónomos); a utilización de cooperativas no proceso produtivo de certas empresas, para tirar abaixo os custos de produción e as propias condicións laborais dos/as asalariados/as da empresa principal; o incremento da temporalidade e dos contratos por horas, que agochan unha enorme fraude no volume real de horas traballadas e non cobradas nin cotizadas, ademais de facer inviábel en moitos casos o compatibilizar máis dun contrato; a dupla ou tripla escala salarial dentro das empresas; a aparición do asalariado/a pobre, unha persoa que, malia ter traballo, o seu salario é tan baixo que non lle permite superar os niveis de pobreza.

Estamos a falar dunha precarización do traballo que, aínda que afecta principalmente á xente moza e ás mulleres, cada vez máis se estende a xente de todas as idades e sectores produtivos, aumentando naqueles sectores nos xa existía antes, como é o caso da hostalaría, limpeza, comercio, construción, etc., e instalándose en sectores en que era pouco habitual, como é o caso de toda a área pública ou en torno das grandes empresas. Ten ademais outra característica como é o feito de que non só afecta a traballadores/as de baixa cualificación profesional senón que cada vez máis afecta tamén a persoas cualificadas, mesmo con estudos superiores.

Estase a conformar pois unha subdivisión no seo da clase traballadora, o precariado, con baixos salarios, escasos dereitos e protección social, sen estabilidade no emprego, cunha enorme incerteza no seu futuro, en continua rotación entre o desemprego-emplego-desemprego e con moi baixa afiliación e participación na dinámica sindical. Este sector de traballadores/as esixe da central sindical unha especial atención, organización e solidariedade, para evitar que caian no individualismo, na insolidariedade e na exclusión, e ao tempo que se vexan acompañados na defensa dos seus dereitos, fronte a sobreexplotación e os abusos de que son vítimas por parte da patronal.

Pois ben, toda esa realidade descrita nos parágrafos anteriores, responde a ese modelo de relacións laborais precarizado que quere impor o capital en todo o mundo, mesmo nos estados da propia Unión Europea, que sempre se caracterizou, con diferenzas notábeis entre os propios estados, por ter un dos modelos de relacións laborais e de protección social dos máis avanzados do mundo.

En Galiza a combinación entre a precariedade laboral e os altos índices de desemprego, tradúcese na emigración todos os anos de miles de mozos e mozas galegas, cara a outras partes do Estado ou da Europa, en busca dun emprego e en condicións máis dignas de traballo, coas graves consecuencias económicas e sociais que isto supón para o noso país.

Temos pois que ter moi presente na nosa acción sindical esta nova realidade no mundo do traballo, perfeccionando e adaptando os nosos métodos de traballo, pero co firme convencemento de que o noso modelo de sindicalismo de contrapoder, de contido sociopolítico e antipacto social, de clase e nacionalista, é o máis acertado e necesario, tamén nesta nova realidade sociolaboral e política. A debilidade que ten hoxe o movemento obreiro derivada da crise económica, da perda de emprego e de dereitos e de retroceso en materia de lexislación laboral, non é algo novo pois vén incrementar a debilidade que xa tiña de anos anteriores, e que ten moito que ver co sindicalismo de pacto social practicado polo sindicalismo españolista, desde o inicio da Transición.

Os sucesivos pactos sociais, xunto co acondicionamento da práctica sindical a esa visión estratéxica e ideolóxica dos conflitos derivados da loita de clases, non só non supuxeron grandes avances en dereitos e condicións de traballo, senón que mesmo permitiron que se consolidase o retroceso nestes, ademais de introducir no seo da clase obreira algo tan negativo para a defensa dos seus intereses de clase como é a desideoloxización e a desmobilización.

A política de pacto social nunca pode ser un fin en si mesmo, dentro do sistema capitalista. Non se pode polo tanto converter en algo estratéxico para o movemento obreiro, como así a conciben o sindicalismo maioritario españolista, representado por CCOO e a UGT. A negociación, o diálogo social, é algo táctico, un medio para buscar acordos coa patronal ou coas institucións públicas na procura de conseguir melloras para a clase traballadora, en materia laboral ou social. Melloras que van depender da correlación de forzas e que en

moitos casos van ter que ir precedidas da mobilización da clase traballadora, ao estar en confronto intereses de clase antagónicos. Polo tanto, o que temos que buscar os sindicatos de clase son aqueles métodos e aqueles escenarios que nos axuden a crear unha correlación de forzas favorábel á clase traballadora, para este confronto de intereses, e non un escenario que a debilite, que é o escenario que crea o sindicalismo de pacto social.

O que está pois en xogo é dunha enorme transcendencia para o noso futuro como clase e esixe de nós unha resposta contundente a todos os niveis, e de forma especial en todo o que ter a ver co reforzamento organizativo, a concienciación e mobilización social.

3

A nosa situación no contexto do estado e da UE

No VI Congreso analizamos as consecuencias da crise en Galiza, mantendo plena vixencia estas, mais cómpre ver como están repercutindo as transformacións económicas, sociais e políticas que se están a producir, nunha realidade galega encadrada no complexo funcionamento do sistema económico neoliberal, do Estado español e da UE.

Unha UE que cada día que se prolonga a crise manifesta máis a súa inxusta e antide-mocrática razón de ser. A UE, dos grandes Estados, da moeda única, do mercado de libre concorrência e libre circulación de persoas, capitais e mercadorías, como mellor forma de concentración da riqueza e da actividade económica nos Estados do centro do sistema, especialmente Alemaña e Francia, e nas grandes corporacións transnacionais europeas, sobreexplotando os pobos da periferia da UE e as nacións sen Estado, como Galiza.

No Estado español, durante estes anos de maioría absoluta, o PP, en coherencia coas súas profundas conviccións españolistas e dereitosas, levou a cabo un desapiadado saqueo á clase traballadora e unha enorme estafa social. Desde o cumprimento das instrucións dadas pola Troika comunitaria para afrontar a crise e a problemática da débeda pública ilexítima, pasando polo chamado rescate da UE ao sector bancario e unha planificada e completa programación de contrarreformas e desmantelamento dos dereitos laborais, sociais e das liberdades públicas, imposición dunha inxusta reforma fiscal, privatizacións de servizos públicos, eliminación e recorte de servizos sociais, repagamentos de medicamentos, etc., así como unha dura ofensiva de concentración da riqueza a través dunha intensa recentralización económica e política, deixando na práctica sen efecto, en moitos e importantes asuntos, as xa limitadas capacidades e competencias das CC.AA.

Cómpre chamar atención sobre como esta profunda crise económica tamén está acompañada dunha importante crise política, mesmo do réxime nacido na Transición, aparecendo situación novas e contraditorias en canto ás súas consecuencias, marcadas por dous feitos. O primeiro, a ausencia dunha maioría absoluta no Congreso dos Deputados, que abre posibilidades para a derogación das leis responsábeis do recorte de dereitos durante estes anos. E o segundo, a crise do réxime nacido na Transición, no que son evidentes os intentos e diferentes empeños que se están a facer, polos diferentes poderes do Estado e polos partidos políticos españois maioritarios, para evitar o cuestionamento e superación do réxime xurídico político imposto pola Constitución española do 1978, pola vía de dar solución ás reivindicacións do recoñecemento legal dos dereitos nacionais de Catalunya, Euscadi e Galiza.

En todo caso, a realidade é que a toma de decisións e acordos polo sistema político español, polo Goberno do PP no Estado, pero tamén en Galiza, responden á idea da centralización, como mellor fórmula para a concentración da riqueza nunha oligarquía máis fervorosamente

españolizadora. Impóñense decisións políticas que rouban e saquean as maiorías sociais pero, por riba, someten a máis pobreza as clases populares das nacións periféricas como a galega. A xeración da riqueza vai parar a menos mans, cada vez máis enriquecidas e concentradas en territorios lonxe de Galiza. Xorden novas problemáticas e preocupacións sociais, novos sectores populares damnificados, que debuxan unha estampa, con trazos aparentemente comúns en todo o Estado español, pero que non provocan as mesmas consecuencias nos diferentes territorios.

No caso galego, resulta fácil exemplificar como son os efectos da crise na nosa situación económica, laboral e social, ademais de comprobar que a toma de decisións polo poder político e económico do Estado e da UE, responde única e exclusivamente aos intereses das grandes potencias. Somos vítimas das lóxicas de funcionamento do modelo neoliberal, mais tamén de medidas aprobadas a través das grandes políticas europeas, mesmamente contrarias ás normas do chamado libre mercado, que claramente discriminan e prexudican os nosos sectores produtivos que aínda a día de hoxe, con todo o que nos teñen arrasado, seguen ocupando os primeiros postos de produción do Estado español (naval, pero especialmente o sector agrogandeiro e pesqueiro).

A cabalo desta crise, refórzase o papel periférico no económico de Galiza, pervivindo o seu rol colonial dentro do Estado español, económica e politicamente dependentes, aínda que tendo unha estrutura económica cunha configuración e caracterización diferentes aos de hai 40 anos, mesmo despois de pasar pola entrada no Mercado Común Europeo, polos primeiros anos da imposición do euro e pola actual crise.

Afondouse o proceso de absorción de empresas galegas por empresas foráneas; produciuse o espolio e drenaxe para o exterior do aforro dos galegos e galegas, a través da bancarización e venda das antigas caixas de aforro e continúaase coa explotación dos nosos recursos naturais, así como da nosa capacidade de produción de enerxía, posta ao servizo das grandes eléctricas e do desenvolvemento industrial fóra de Galiza, mentres de novo, e con máis forza, subministramos man de obra barata a través da emigración.

As políticas de desmantelamento do sector pesqueiro e marisqueiro teñen provocado un claro retroceso produtivo, cunha importante perda de empregos, dun 14,3% desde o 2009, combinándose cunha política pesqueira baseada na acuicultura, especialmente representada pola nova PCC (Política Pesqueira Común), pensada para a privatización do mar da man de grandes investidores e con claras consecuencias negativas sociais, económicas e ambientais.

A aplicación dunha PAC, que destrúe as nosas explotacións en beneficio das multinacionais, está a verse hoxe reflectida nunha constante e brutal reconversión no agro, co conseguinte abandono e desertización do rural. Estase configurando unha grave e perigosa realidade na que só 1 de cada 4 habitantes viven da actividade agraria, ocupando o rural o 75% do territorio galego. Fáiselle imposíbel a xente para que poida vivir do seu traballo,

mediante a imposición de prezos ridículos aos seus produtos, impedindo toda posíbel alternativa, para logo ofrecerlles como mellor saída o monocultivo forestal de crecemento rápido nas terras agrarias abandonadas.

A industria galega, que segue sen estar ligada nin articulada cos sectores primarios, é incapaz de xerar emprego e de absorber a poboación expulsada da actividade agraria e pesqueira, representando cada vez menos na ocupación laboral (a caída nos últimos 7 anos é de case do 4% da persoas asalariadas). Así é que, por unha banda, continúa a ser exemplo de cemiterio industrial, polo peche de empresas por quebra ou por deslocalización da produción. E por outra, a existencia de sectores importantes en concentración de man de obra que corresponde, ou ben ás primeiras fases de transformación ou ás últimas de produción, pero sen ter os ciclos produtivos pechados en Galiza.

O resultado de todo isto é unha estrutura produtiva que non completa o proceso de transformación en Galiza e polo tanto as potencialidades en creación de emprego e valor engadido; que sendo en moitos casos unha potencia produtora é dependente das grandes transnacionais de distribución para ao aceso a bens de primeira necesidade, alimentos, etc.; que non ten capacidade de controlar o excedente económico que xera para reinvestir no país; que cada vez está máis ligado a sectores que xeran menos valor engadido e que son paradigma da explotación laboral, como é o sector servizos (sobre todo hostalaría, turismo, comercio, etc.), e onde a poboación ocupada se distribúe conforme a esta realidade: 6,86% na actividade agro-pesqueira, 15,56% na industria e 70,68% servizos.

As súas consecuencias na situación laboral e social galega, como está reflectido nos datos oficiais cos que vimos analizando o mercado laboral en Galiza, son: unha imparábel destrución do emprego e perda de poboación activa, un alarmante retroceso demográfico e o avellentamento da poboación, unha emigración maior e máis forzada, especialmente da mocidade, unha caída xeneralizada dos salarios e das rendas do traballo no PIB, unha privatización dos servizos públicos e redución do gasto público en ensino, sanidade, dependencia e asistencia social. Así mesmo, medra a diario a explotación laboral e o asentamento de forma permanente no mundo do traballo da precariedade, da xeración de empregos esporádicos, a tempo parcial ou a través dunha cadea interminábel de subcontratación, o aumento acelerado da miseria, da pobreza laboral, a estratificación da clase traballadora e onde cada vez máis o círculo desemprego-emplego está a verse superada por unha nova forma, por quen non emigra, como é desemprego-emplego temporal-desemprego.

Na realidade, todo o que sucede pon en evidencia, tamén, o fracaso do sistema autonómico e constitucional español, descaradamente contrario á clase traballadora galega, que nos conduce á ruína, a unha situación social sen saída e a vivir en peores condicións que as xeracións anteriores.

A gravidade desta situación chama a reclamar con máis forza, e mesmo coa necesidade vital de podermos existir, conquistar a capacidade de decidir por nós mesmos/as para crear

desenvolvemento e benestar, como pobo galego e clases traballadoras, liberándonos das decisións que por nós toman os gobernos españois e as institucións europeas en beneficio do gran capital.

Por iso, cómpre sermos comprometidos/as e activos/as na popularización da reivindicación dunha Galiza soberana para saírmos da crise con xustiza social, de aí que defendamos que a soberanía nacional de Galiza é a única garantía para a conquista dos nosos dereitos sociais e laborais.

4 As nosas alternativas

4.1 Na negociación colectiva

Análise destes últimos anos

O recente período de crise e as sucesivas reformas políticas que afectaron aos dereitos no mundo do traballo, modificaron cualitativamente a correlación de forzas que determina o conflito de clases entre capital e traballo. Precisamente isto pretendían as reformas laborais e de negociación colectiva instruídas antes polo PSOE e logo de xeito demoledor polo PP. A crise deu amparo a esta ofensiva contra a clase traballadora, en que o peche de empresas e o desemprego masivo debilitou enormemente a resistencia e forza da clase obreira. Un tempo histórico no que vimos como a nosa organización, a CIG, se viu impedida para aplicar o noso modelo sindical no que construíamos e dábamos forza a un Marco galego na negociación colectiva.

O ámbito galego, ao igual que o vasco, de xeito singular ascendía en dereitos normativos e daba continuidade, ano tras ano, a incrementos de salarios sempre en porcentaxe superior á media do Estado. A nosa específica aposta polos convenios provinciais de sector, ao que dábamos unha categoría de aplicación que afectaba a todas empresas como condición mínima, creaba un espazo de garantía colectiva nos dereitos que non permitía excepción.

A forza da CIG en numerosos convenios de sector determinou que o resultado de relevantes convenios aprobasen medidas excepcionais nas regulacións dos contratos, nas ETT, nas IT, nas xubilacións parciais e contratos relevos, na xornada, etc.; que posteriormente irradiaban ao resto de convenios en Galiza e mesmo no resto do Estado. Particularmente a ultraactividade estaba protexida no 60% dos convenios de sector antes da reforma de negociación colectiva, nun número sensibelmente maior ao resto do Estado, que non chegaba ao 30%.

Unha organización pensada para os convenios de sector

Desde a Transición política até hoxe, a CIG creceu organizándose para mobilizar ámbitos de sector, o que permitía amplificar o alcance dos convenios e concedía a oportunidade e obriga de facer un traballo participativo; un modelo assembleario no que dábamos sentido e identidade á condición de clase, na que se recoñecían todos e todas afectados por un mesmo convenio e nun resultado colectivo. Este é o valor máis transcendente do convenio de sector.

A nosa diferenza recoñécese na práctica dun sindicato galego e un modelo participativo, distante da negociación de cúpulas e acordos de superestrutura como os asinados, ano tras ano, polo sindicalismo español, CEOE e Cepyme en Madrid. O invento do diálogo social suplantou o protagonismo da clase traballadora; un modelo deliberado do capitalismo para

impedir a acción sindical, o conflito natural de clases e a capacidade de que os traballadores e traballadoras poidan decidir sobre as súas condicións de traballo.

Tampouco é inocente o mandato imposto da reforma de negociación colectiva para que a supremacía dos convenios estatais se impoña a calquera outro ámbito provincial. Sabemos que este modelo dominado polo sindicalismo español impide a participación da clase traballadora e por tanto sométea aos resultados do “diálogo social”.

A actualidade

Logo de cinco anos da implantación das reformas laborais e de negociación colectiva nun marco favorecido pola crise, as consecuencias son evidentes:

1º O empobrecemento no resultado dos convenios con carácter xeral, coa excepción das grandes e medianas empresas que resultaron menos afectadas na súa actividade durante este período intenso de recesión. De xeito singular aquelas empresas nas que a CIG domina ou ten representación maioritaria nos comités, lograron manter ou mellorar as condicións de convenio. En contraste, naquelas empresas nas que a CIG non é maioritaria ou está ausente na representación, o retroceso pódese diagnosticar. O caso do automóbil na comarca de Vigo é o exemplo máis declarado do que referimos.

2º A paralización de numerosos convenios durante varios anos unha vez finalizada a súa vixencia está sendo outra das consecuencias deste tempo. A incapacidade para mobilizar permitiu que as patronais deixasen en suspenso a negociación e renovación dos convenios, prorrogando os salarios sen incrementos e perdendo os traballadores e traballadoras a capacidade de actualizar as súas demandas.

No mesmo tempo, convenios de sector con influencia menor polo número de afectados/as continúan hoxe paralizados pola deliberada disolución das patronais e a cativa implantación sindical, sen que até o momento acertemos a dar unha resposta que corrixa esta situación.

3º A reforma da negociación colectiva anima á ruptura dos convenios de sector promovendo os convenios de empresa. A posibilidade de regular no ámbito de empresa condicións inferiores en salarios e condicións normativas, está orixinando unha fractura dificilmente recuperábel para a clase traballadora; diferentes universos con dereitos estratificados, precariedade extrema e unha alarmante pobreza nos salarios. Na medida en que se consoliden estes diferentes mundos será máis difícil para nós traballar e organizar sindicalmente estas empresas.

Nos últimos anos a potencial ameaza dos convenios de empresa como medio para descompoñer as condicións de traballo produciuse de xeito lento. A escasa conflitividade nos convenios de sector e os limitados resultados destes, xunto coas posibilidades absolutas de inaplicación temporal dos acordos demorou a proliferación dos convenios de empresa;

pero a cadencia e regularidade coa que se implantan móstranos unha tendencia en alza, con magnitudes preocupantes no seu alcance. Nos últimos 6 anos máis de 200 convenios de empresa, maioritariamente con menos de 50 asalariados/as, foron asinados en Galiza. Teñamos en conta que estes convenios se producen nun ámbito con alta precariedade nos contratos, con gran parte do persoal eventual e a tempo parcial; nunhas relacións laborais facilmente domesticadas pola empresa e a colaboración do sindicalismo español, que aproba os convenios a cambio de representación sindical (facturar delegados/as). Normalmente convenios inferiores en salarios ao convenio de sector, con xornadas de traballo en negro. Convenios que en determinados casos aproban salarios con 300€/mes por debaixo do sectorial.

- 4º A reforma do PP facilitou este escenario, abaratando e facilitando o despedimento coa franquía das causas obxectivas, ao tempo que amplificaba os modos de contratación precaria; tempo parcial, indefinidos cun ano de proba, eliminación da causalidade e absoluta discrecionalidade para as ETT. Desregulación da xornada laboral e flexibilidade extrema, todo iso co obxectivo final propio do capitalismo, traballar máis con menos salario, máis explotación.

A nosa resposta

Inevitabelmente o noso traballo como organización debe orientarse a derrotar as reformas no horizonte dos próximos anos. O tempo corre a favor das reformas na medida en que estes cambios tan brutais no mundo do traballo teñen a tendencia histórica a instalarse de xeito estrutural. A incorporación de novas xeracións de traballadores e traballadoras sometidos a esta disciplina de precariedade, sen antecedentes de conflito e loita polas condicións de traballo, favorece este modelo agresivo e actual de capitalismo liberal para completar o seu ciclo.

Correspóndenos a nós, a CIG, como instrumento revolucionario da clase traballadora galega, crear unha constante de enfrontamento a este sistema que poida modificar favorablemente a correlación de forzas. O cambio debe ser radicalmente político e no ámbito do noso dominio, en Galiza. Non podemos organizarnos unicamente para resistir e atenuar os efectos dunha lexislación que maximiza a explotación no mundo do traballo. Non é posíbel tampouco pretender modificar o resultado político no Estado nun marco que non é noso, no que non temos influencia e no que o sindicalismo español leva décadas entregado ao sistema, sen vocación de transformación e máis contrariamente obsesionado coa españolaización dos convenios no marco estatal, deixando sen voz e protagonismo a clase traballadora galega.

O noso traballo como organización de clase debe ser crear unhas condicións intelectuais, de ideas e de mobilización que dean continuidade ao factor histórico de transformación que sempre representou a clase traballadora. Como dicía Castelao, petar na alma do pobo até conseguir un estado de ánimo revolucionario.

No traballo inmediato

- 1º Reanimar os convenios de sector en Galiza dándolles entidade como ámbito de dominio da nosa clase. Que a Clase traballadora sexa actor principal e exclusivo das decisións que comprometen a mobilización ou os acordos finais do convenio. Este é o antídoto para frear os convenios estatais, de tal maneira que o consideren como propio e lle concedan o valor que responda a calquera intento de expropiar o noso dereito a decidir as nosas condicións de traballo.
- 2º Corrixir a práctica viciada e mecánica que eluda a participación da clase traballadora na elaboración dos anteproxectos, nas asembleas e sen unha regular e permanente actividade de información nas empresas; preceptiva e obrigada para un modelo sindical como o noso. A ausencia desta práctica asimila a nosa intervención a CCOO e UGT.
- 3º A resolución final, a acción sindical e a mobilización que se destaca nalgúns convenios, tanto de sector como de empresa, son sempre visíbeis e destacadas para o resto da clase obreira, que sempre busca referencias. Observemos os períodos de alta conflitividade no que se mimetizan as respostas, reproducíndose os efectos de loita e multiplicándose os conflitos. Na historia recente todas estas mobilizacións en Galiza foron dirixidas pola CIG e a clase traballadora sábeo.

Obxectivos

Inexorabelmente na lóxica do capitalismo a acumulación e concentración non pode deterse ou diminuír. Desde mediados dos anos 80 do século pasado até hoxe, a clase traballadora perdeu máis dun 30% da riqueza creada. A renda total dos asalariados e asalariadas é xa menor que as rendas do capital como referencia do PIB, e continuará decrecendo. Este feito é aínda máis elocuente se pensamos que hoxe a clase traballadora se multiplicou por 2,5 veces, polo que a perda é espectacularmente significativa. Os salarios empobrecense dun xeito alarmante.

Necesitamos corrixir os salarios.

- 1º A caída dos salarios precipitase por diferentes motivos: historicamente, desde o asinamento dos Pactos da Moncloa no ano 1977. Este acordo asinado entre partidos políticos e os sindicatos COO e UGT creou a base política e ideolóxica para os posteriores e crónicos pactos confederais en Madrid entre a CEOE, Cepyme e CCOO e UGT. Investidos do “diálogo social” repetidamente a contención de salarios na negociación dos convenios produciu unha perda constante da renda salarial. A excepción conformámola o sindicalismo galego e vasco, que desde aquela quebramos a inercia de aplicación uniforme que pretendían os pactos.
- 2º A actual crise, coa desaparición en Galiza de miles de empregos no sector industrial e construción, causou a paralización da negociación colectiva máis activa e referencial afectando ao resto dos sectores.

- 3º As diferentes reformas na versión máis contundente e asfixiante das relacións laborais, ao que novamente colaborou o sindicalismo español pactando a eliminación do IPC como referencia de incremento e corrección da inflación. Neste aspecto o dano relativizouse pola deflación e a escasa elevación do IPC nestes anos atrás; pero os efectos desta medida están por chegar, pois o período de recesión nos prezos do consumo parece concluído. Por tanto, para a CIG a referencia de incremento sobre IPC que nunca abandonamos, témola que revitalizar.
- 4º Non podemos ignorar que, con independencia dos incrementos sobre IPC, ao longo dos anos a lóxica de suba proporcional dos salarios en porcentaxes, afondou na distancia entre convenios e categorías dun mesmo convenio. Por esta razón desde o ano 2007 a CIG propón incrementos que se midan en cantidades netas e lineais, collendo como referencia o salario medio de Galiza e resultando unha cantidade que debe considerarse mínima. Ao salario medio débese aplicar o IPC e dános unha cantidade que debe ser a referencia mínima para todo ano. Deste xeito aseguramos que os salarios crecen nunha proporción idéntica e non perden capacidade adquisitiva.
- 5º Os convenios deben recoller necesariamente a revisión salarial. Nestes últimos esta corrección sobre a inflación desapareceu na inmensa maioría dos convenios tendo unha cobertura inferior ao 15% do total. Este dato constata un resultado preocupante para a clase traballadora, no que a CIG non pode eludir a súa responsabilidade. Recuperar as cláusulas de revisión salarial faise imperativo co seguro ascenso da inflación no horizonte.
- 6º Como CIG nunca podemos aceptar a división e diminución dos salarios para as novas contratacións; o que se denomina "categorías de entrada". Neste aspecto o sindicalismo español está completamente entregado. A consecuencia desta medida discriminatoria é a división da clase traballadora en antigos e novos, un efecto que debilita enormemente a unidade de clase dentro da empresa.
- 7º Os convenios deben recoller necesariamente cláusulas para combater a discriminación salarial por razón de sexo, xénero, idade e temporalidade, reclamando o dereito á igualdade salarial por traballos de igual valor. Evitaranse cláusulas simplemente declarativas ou reiterativas da lexislación, apostando por unha revisión a fondo dos elementos convencionais (clasificación, estrutura remunerativa). A dirección empresarial está obrigada a pagar pola prestación dun traballo de igual valor o mesmo salario, tanto no salario base como nos complementos salariais, sen discriminación algunha por razón de sexo ou duración do contrato. Porque o dereito á non discriminación salarial debe reclamarse non só para traballos similares ou de igual categoría senón para traballos de igual valor, polo que para a CIG será prioritario na negociación colectiva a eliminación da discriminación salarial por razón de sexo e/ou xénero.

Contratación

Como temos analizado, a precariedade extrema creada pola reforma nos novos modos de contratación, eliminando a causalidade e favorecendo a contratación parcial, está tendo un efecto devastador nas garantías sobre os dereitos no traballo e facilitando ás empresas o exceso de xornada en negro con traballo non pagado.

Como sempre, as alternativas que se reproduciron nos convenios sobre a regulación e garantías na contratación foron sen excepción defendidas e aseguradas desde a CIG. Penalizar a eventualidade con indemnización ao final ou durante o contrato; limitar a proporción de eventuais nas empresas con porcentaxes máximos e fundamentalmente a limitación das ETT, demanda esta que se implantou inicialmente en Galiza pola nosa organización.

Na actualidade a dificultade é maior para regular a contratación polas razóns que examinamos anteriormente e polo incremento das diferentes versións de subcontratación nunha dimensión máis precaria, con empresas de servizos que afectan indistintamente a todos os sectores e creadas mesmo polas propias ETT, con convenios máis baratos. Por tanto teremos que impor unha medida que pretenda limitar a eficacia destas infinitas liñas de subcontratación, que deberá identificar nos convenios de empresas ou sectores toda actividade que debe propia que non se pode subcontratar.

Xornada de traballo

A xornada laboral foi atacada en diferentes frontes nestes últimos anos, e con escasas excepcións de convenios de empresa a xornada de traballo incrementouse de xeito relevante. Con independencia dos rexistros estatísticos que apuntan cifras anuais idénticas ao 2009, a xornada media real e efectiva elevouse de xeito abusivo como variábel de explotación da man de obra eventual e con xornadas parciais.

A flexibilidade imposta pola reforma laboral fixou como imperativo o mínimo do 10% de flexibilidade, desordenando a regulación e control da xornada e ampliando os días efectivos laborais ás fins de semana, fundamentalmente sábados.

A precariedade absoluta da contratación eventual permite ás empresas ampliar a xornada de xeito fáctico, sen retribuír o exceso e tampouco compensalo en descanso. A indefensión da eventualidade ante a renovación ou prórroga do contrato non apela a reclamar as xornadas feitas de exceso. A ecuación final busca o resultado dunha maior explotación, traballar máis e cobrar menos.

Nos convenios necesariamente debemos protexer os non indefinidos dos excesos de xornada, regulando as condicións das flexibilidades, de tal maneira que sempre se obrigue a calendarios nominais e persoais de compensación da xornada.

Xénero

As mulleres, como clase traballadora, padecen varios tipos de discriminacións que teñen relación co seu sexo e identidade sexual, discriminacións salariais, no acceso e na contía das prestacións, segregación ocupacional, teito de cristal, sofren discriminacións por razóns de idade e de imaxe en maior medida que os homes, discriminacións por razón de embarazo, durante a lactación e por facer uso dos dereitos en materia de conciliación, discriminacións que nalgúns casos rematan co despedimento, ou desembocan en situacións de violencia no traballo como o acoso, entre outras.

É especialmente preocupante o medre das xornadas parciais. O 61% das mulleres con estas xornadas alegan como motivo non atopar un traballo a xornada completa. Antes da crise, as xornadas parciais utilizábanse máis como sistema de conciliación, mais agora a clase traballadora non pode permitirse ter crianzas.

Alén disto, a deterioración das condicións laborais das empregadas vai máis alá das xornadas parciais, ao combinárense estas con contratos temporais e de escasa duración. En 2016 asináronse 448.253 contratos a mulleres, dos cales apenas o 4,8% foron indefinidos. Pero máis grave que a cativa porcentaxe de contratos indefinidos é a súa escasa duración, xa que o 32% duraron menos dunha semana.

A estas duras cifras demostrativas da precariedade laboral das mulleres galegas, hai que sumar o agravante dos recortes en servizos sociais, sanidade e educación, a redución dos fondos públicos destinados ás políticas de igualdade e prevención a atención ás vítimas e violencia machista e a posta en marcha de políticas “ultraconservadoras” que pretenderon devolver o rol de coidadoras e reprodutoras ás mulleres, a custa de recortar as súas xornadas laborais, de precarizar a súa situación laboral, o cal afecta ás súas vidas laborais e afectará tamén ás súas vidas futuras.

Como organización de clase temos que preparar respostas a todo este tipo de discriminacións; inevitabelmente é preciso un traballo de campo e unha campaña que teña permanencia no tempo con denuncias públicas ou concentracións naqueles centros de traballo que constantemente incumpren os convenios e os protocolos de prevención e actuación en caso de acoso.

A nivel interno, debemos concienciar tanto o persoal de estrutura, como as delegadas e delegados da CIG, así como toda a súa afiliación da necesidade de rematar, a través da negociación colectiva e do establecemento de plans de igualdade nas empresas, con estas situacións de discriminacións de xénero, así como de denunciar as situacións detectadas e apoiar solidariamente as traballadoras afectadas.

CONCLUSIÓNS:

Como temos examinado, a situación actual esixe da CIG unha resposta que debe encarar inicialmente unha organización das estruturas de federacións e comarcas, que poida responder ao momento histórico que vivimos. A necesidade de activar permanentemente o traballo nas empresas, con contacto directo nos centros de traballo, asembleario e participativo.

A actualidade deste sistema permite unha sobreexplotación da clase traballadora polo que debemos actuar en diferentes fronteas. Reforzar os convenios de sector e a súa aplicación, impedir os convenios de empresa que fracturen e deteriorenen as condicións de traballo, sen esquecer que a debilidade da clase traballadora para enfrontar a relación de poder co capital favorece un incumprimento masivo dos convenios.

4.2 En política económica e de emprego

Nesta materia entendemos que seguen totalmente de actualidade as propostas que aprobamos no VI Congreso e que deron pé a dúas Iniciativas Legislativas Populares (ILP). Unha delas a de **100 Medidas para crear Emprego en Galiza**, que contou co apoio de máis de 30.000 sinaturas de cidadáns e cidadás galegas e foi finalmente rexeitada no Parlamento galego polos votos en contra da maioría absoluta do PP. Reproducimos aquí a exposición de motivos que encabezaba o texto desta ILP e reafirmámonos na vivencia das medidas que alí figuraban para reactivar a economía galega e crear emprego:

“Desde o inicio da crise, desde a CIG estamos a defender todo un conxunto de propostas alternativas, orientadas a unha saída da crise favorábel á clase traballadora galega e feita desde unha perspectiva de defensa dos nosos intereses nacionais, convencidos de que todas estas políticas de concentración e centralización da riqueza e do poder, aínda afonda moito máis no carácter colonial e periférico de Galiza. Só desde alternativas feitas en función da nosa propia realidade social e económica, de reforzamento do noso autogoberno, da capacidade de decidir libremente en todas as materias, poderemos ofrecer alternativas que sirvan aos intereses das nosas clases traballadoras e que garantan un reparto equitativo da riqueza.

As medidas contidas nesta Lei axudarán a sentar as bases para un desenvolvemento económico e social máis sostíbel e suporían un aumento do emprego e unha mellora de dereitos sociais e da calidade de vida da maioría da poboación. A través doutra política fiscal, do incremento do gasto social e do investimento público, da creación de entidades financeiras públicas ao servizo da cidadanía e do noso tecido produtivo, de políticas que favorezan o emprego estábel, uns salarios dignos e postos de traballo en Galiza, contribuiremos a construír unha sociedade galega máis democrática, xusta, solidaria e humanizada, sustento da nosa identidade como pobo e pia da soberanía nacional á que aspiramos.

Outras vías son posíbeis e poden ser aplicadas. En primeiro lugar, a pesar de que a Xunta de Galiza e o Estado non poden utilizar a política monetaria, competencia exclusiva do Banco Central Europeo, si poden esixir que o dito banco compre débeda pública directamente aos Estados e

CC.AA., así como usar a súa capacidade regulamentaria da actividade económica e os orzamentos públicos para tomar medidas extraordinarias en tempo de crise, xerando actividade económica directa en infraestruturas e servizos públicos, apoiando actividades económicas produtivas en sectores e unidades de produción directamente vinculadas á actividade económica e promovendo con capital público empresas en sectores estratéxicos da economía. É tempo de reivindicarmos a importancia social do público fronte ao privado, como forma de reactivar e incidir na orientación da economía en beneficio da maioría social e de garantir, en condicións dignas para toda a poboación, dereitos básicos como o ensino, a saúde, a enerxía, a pensión, a vivenda, o traballo ou a comunicación. Hai que rachar coas actuais políticas de recortes do investimento público, promovidas pola UE e o FMI, por non favoreceren a saída da crise, por seren contrarias á creación de emprego e por provocaren o empobrecemento e a exclusión social en amplos sectores da sociedade.

Galiza necesita autogobernarse, decidir sobre todo aquilo que precise para o seu libre desenvolvemento e para mellor defensa dos intereses da clase traballadora galega. Mantemos viva a reivindicación e a loita pola soberanía nacional porque consideramos que o actual marco xurídico, imposto pola Constitución e o Estatuto de Autonomía, é claramente insuficiente naquelas materias que máis afectan a traballadores e traballadoras. A Xunta de Galiza ten que asumir un papel activo na reivindicación, non só de todas as transferencias pendentes de desenvolver, senón de todas aquelas necesarias para un desenvolvemento económico e social do país, propio, integral e autocentrado, particularmente a capacidade legislativa en materia de emprego, laboral, protección social, industrial, pesqueira, agraria, así como en política fiscal e financeira.

Galiza tivo tradicionalmente, e segue a ter, un grave problema para o seu desenvolvemento industrial e económico, que ten a ver coa relación de carácter colonial que mantén co Estado español, o que se transforma, por unha banda, en falta de competencias reais para definir o noso modelo económico, industrial e produtivo, e por outra, en que ese modelo sempre foi deseñado en función dos intereses de España e da oligarquía española e na actualidade en función dos intereses das grandes potencias económicas da UE e do seu capital financeiro. Isto implicou a existencia dun tecido industrial pouco desenvolvido, a presenza de moita industria de enclave, a destrución do noso sector primario e mesmo industrial en función de decisións tomadas polos gobernos españois ou pola UE, a apropiación por capital foráneo do noso excedente económico e un paro de carácter estrutural, maquillado na súa contía pola sangría da emigración.

Sectores como o naval, o agrogandeiro, o pesqueiro, o enerxético, o financeiro, etc., cun peso moi importante na nosa economía e básicos para o noso desenvolvemento económico e social, vense permanentemente limitados e reducidos no seu desenvolvemento como consecuencia de políticas do Goberno español e da UE, feitas desde a visión do centro do sistema e en función dos intereses dos estados e dos grupos económicos que controlan as políticas e as institucións europeas.

Nesta situación de crise, cunha forte caída do consumo e forte competencia exterior, é difícil que a iniciativa privada por si soa cree as condicións necesarias para saír desta, polo que lle corresponde

ao sector público actuar como axente económico dinamizador. Cómpre, neste escenario, apostarmos firmemente por revitalizar o tecido produtivo e crear as condicións para xerar emprego, empezando por esixir do Goberno galego que rache coa súa política, de pasividade nuns casos e de complicidade noutros, diante da desfeita da base material do noso país, e non siga polo tanto contribuindo coa súa actitude a acentuar o carácter dependente de Galiza e o seu papel de reserva de man de obra barata e de fonte de materias primas e de recursos económicos para o capital financeiro español.

Polo demais, calquera acordo en materia económica e de emprego, ten que basearse nun marco que abandone o paradigma económico neoliberal e asentarse nun cambio estrutural que conduza á organización e desenvolvemento dunha economía baseada no traballo produtivo e o papel regulador e estabilizador do sector público, para asegurar un desenvolvemento sustentábel, así como un reparto equitativo e xusto da riqueza”.

A segunda ILP, relacionada coa reactivación económica e a creación de emprego, foi a de **Medidas para garantir a enerxía como servizo público e contra a pobreza enerxética. Tarifa Eléctrica Galega**, que foi a debate ao Parlamento e aprobada por unanimidade a súa tramitación como proxecto de lei, hoxe en trámite no Parlamento e da que reproducimos tamén aquí a súa exposición de motivos:

“O sector enerxético ten para Galiza un valor estratéxico, polo que representa no seu produto interior bruto e por ser un factor relevante para a produción industrial. A pesar desa importancia, Galiza apenas contou con capacidade para deseñar e aplicar unha estratexia enerxética propia, orientada a un aproveitamento endógeno dos seus recursos enerxéticos.

Ao longo de anos, por decisións políticas, Galiza foise especializando na xeración de electricidade. Dese xeito, desempeñou un papel de subministrador de enerxía eléctrica para o resto do Estado español, con base no seu potencial hidroeléctrico e nos xacementos de carbón, acrecentado posteriormente co desenvolvemento do aproveitamento eólico e biomasa, e tamén coa construción de dous ciclos combinados de gas natural.

Porén, e a pesar de que a xeración eléctrica leva aparelados uns moi importantes custos sociais e medio ambientais, Galiza non tirou proveito desta actividade económica. Ao contrario, ao estar sometida a un marco regulatorio e tarifario común en todo o Estado español e ás decisións adoptadas polas empresas eléctricas que actúan en réxime de oligopolio a través dos seus centros de decisión afastados de Galiza, nunca recibiu vantaxes do aproveitamento dos seus recursos, e mesmo sofre en amplas zonas do país unha deficiente calidade da subministración eléctrica.

No Estado español impúxose o criterio dun sistema eléctrico único e de tarifa única, prexudicial para Galiza ao tratar por igual os consumidores dos diferentes territorios, sen ter en conta a súa achega como produtores de enerxía. Cabe salientar que as tarifas eléctricas no Estado español son as terceiras máis caras para o consumo doméstico e as oitavas para o industrial, segundo unha comparativa de Eurostat sobre trinta estados europeos.

É posíbel a concreción dunha tarifa máis baixa, para que realmente exista un beneficio económico para o propio país, para favorecer o consumo doméstico dunha poboación que ten as pensións e os salarios entre os máis baixos do Estado español e para posibilitar o seu crecemento industrial. Así, nesta Lei, no capítulo I, concrétese o desenvolvemento dunha política enerxética, baseada no papel protagonista da Administración galega, na necesidade para o país de dotármonos dunha tarifa eléctrica específica, fundamentada na nosa condición excedentaria na produción eléctrica, da análise das perdas no transporte e distribución, así como das diferentes peaxes do sistema que atenden ás singularidades de determinados territorios: extrapeninsulares, comarcas do carbón español, comunidades que son moi deficitarias na xeración eléctrica, etc. Por iso, concretamos que para Galiza a tarifa debería recoller unha bonificación dun 30% nas peaxes. A Lei pretende tamén impulsar o crecemento das enerxías renovábeis, as medidas de aforro e eficiencia enerxética e a inclusión de Galiza no actual Plano Estatal do Carbón. Por último, propónse a creación dunha tarifa industrial estábel e predicíbel que favoreza a localización e o desenvolvemento industrial. O sector empresarial galego, e nomeadamente a súa industria, precisa gañar competitividade pola vía da correcta xestión dos seus custos. Na actualidade, os custos enerxéticos representan a segunda categoría de custo máis importante despois dos correspondentes ao persoal. En 2012, o prezo da electricidade para clientes industriais era no conxunto do Estado español un 10% superior ao custo medio da Unión Europea. Obviamente, cómpre avanzarmos nas políticas orientadas a conseguir maiores graos de eficiencia enerxética para reducir a intensidade enerxética. Porén, tamén é necesario que se actúe de maneira decidida sobre os custos enerxéticos que teñen que soportar as empresas no desenvolvemento da súa actividade.

Neste sentido, Galiza acolle no seu territorio factorías que desenvolven procesos produtivos intensivos no uso de enerxía (aluminio, aliaxes de ferro, etc.). Por tal motivo, a continuidade destas actividades –coa conservación do emprego e a xeración de riqueza vinculado a elas– está estreitamente vencellada a dispoñer de electricidade a uns prezos que respondan á realidade dos custos relativos á súa produción, transporte e distribución. Desta medida veríanse beneficiadas non só esas factorías de referencia, senón o conxunto dos sectores produtivos galegos, que lograrían un abaratamento evidente da súa factura enerxética incrementando así a súa competitividade. Sen a lousa dunha estrutura de prezos eléctricos artificialmente agrandada por uns cálculos de custos de transporte e distribución realizados cunha lóxica de Estado, mais que non corresponden á realidade do noso país, incrementárase o atractivo de Galiza como territorio para a implantación empresarial.

Dado que o obxectivo do sistema eléctrico é fornecer electricidade con maior nivel de calidade, ao menor custo posíbel e con respecto ás cuestións ambientais, parece evidente que se necesita de maneira inadiábel que a través dos mecanismos governativos oportunos se garanta que un territorio como o galego, que conta cunha grande capacidade de transformación de enerxía primaria en enerxía apta para o consumo, dispoña dun prezo da electricidade que constitúa unha vantaxe competitiva para as empresas que nel están localizadas. Os custos de transporte e distribución desde as instalacións de produción localizadas en territorio galego até os centros de consumo industrial en

Galiza deberían ser inferiores aos que se recollen na actual estrutura de peaxes e cargas que está vixente para todo o Estado, dada a proximidade espacial entre unhas e outros.

Adaptar estes conceptos regulados á singularidade propia de Galiza permitiría explotar unha vantaxe comparativa do noso país para xerar riqueza e emprego a través da produción industrial.

O capítulo II desta Lei recolle unha concepción da enerxía como un dereito universal de todas as persoas. Para tal fin, concrétese a definición da pobreza enerxética e articúlanse varias medidas para a defensa das persoas consumidoras en situación de pobreza enerxética, ao ser un problema de cada vez maior importancia na sociedade galega. Moitas persoas e familias non poden pagar as facturas do subministro enerxético, eléctrico e de gas, especialmente durante os meses de inverno nos cales, polas condicións climatolóxicas, o seu consumo é imprescindible. Segundo datos recentes en Galiza, cerca de 187.000 persoas, o 18% do total da poboación, teñen dificultades para aboaren as súas facturas enerxéticas (gas, auga, electricidade, calefacción, etc.), situación que resulta intolerábel nunha sociedade socialmente avanzada”.

4.3 En dereitos laborais e sociais

Desde a CIG consideramos de vital importancia, para situármonos como clase traballadora nunha posición de fortaleza que nos permita ser máis eficaces na nosa loita reivindicativa por recuperar e mellorar en dereitos e condicións de vida, conseguir a inmediata derogación das contrarreformas laborais iniciadas no 2010 até a actualidade, en concreto a derogación da LEI 35/2010, RDL 7/2011, RDL 20/2012, LEI 3/2012, RDL 16/2013, RDL 3/2014 e toda a demais normativa de desenvolvemento desta, así como a aprobación dunha nova lexislación laboral e social que nos restituía en dereitos perdidos como consecuencia de contrarreformas actuais ou pasadas e nos favoreza en dereitos e regulacións novas que melloren as nosas condicións de vida e de traballo e nos fortalezan como clase diante do capital.

As propostas que facemos neste programa reivindicativo levan esa orientación e serán a base das nosas reivindicacións fronte ao futuro Goberno do Estado, sexa da cor que sexa, de cara a forzar unha mudanza da lexislación laboral e social.

Queremos deixar constancia tamén de que o feito de que promovamos estas reivindicacións diante do Goberno do Estado obedece a unha razón de puro pragmatismo por ser quen ten competencias lexislativa nestas materias. En calquera caso, é preciso pór en destaque que mantemos viva a reivindicación estratéxica da CIG de facer realidade un Marco Galego de Relacións Laborais e Sociais, con plenas competencias en materia lexislativa, normativa e de regulación da participación no mundo do traballo en Galiza, como exercicio dun dereito democrático e sobre todo como unha necesidade para poder garantir unhas condicións laborais e salariais dignas para toda a clase traballadora galega.

O marco actual, alén de ser alleo á nosa realidade sociolaboral, amósanos uns indicadores que recurrentemente desvelan o inapropiado da lexislación e do ámbito de decisións políticas que comprometen os dereitos do traballo na Galiza. Calquera referencia comparada a salarios, precariedade, pensións, sinistralidade, emprego e emigración, pon de manifesto a evidencia de factores estruturais que se obxectivan ao abeiro do marco actual e que polo tanto fan imprescindible a necesaria reversión deste marco de relacións laborais.

Esta reivindicación, nas circunstancias actuais, faise aínda moito máis necesaria. As políticas de desregulación e flexibilización das condicións de traballo; o desmantelamento da negociación colectiva e os intentos de centralización desta, arredándoa do control da clase traballadora; a dependencia das nosas condicións laborais e sociais de políticas económicas promovidas por institucións ao servizo do capital financeiro, como é o caso do FMI, do BCE ou da CE, trae a un primeiro plano a esixencia e a loita por conquistar marcos normativos e de relacións laborais, nos que a clase traballadora galega teña participación, control e capacidade de incidir e decidir sobre as súas condicións laborais e sociais, rachando así con esa estratexia que segue o capital de centralización do poder e de control sobre calquera política económica, social ou laboral.

Acción sindical

- Recoñecemento do dereito da representación dos traballadores e traballadoras a negociar calquera medida que pretenda impor o empresario/a relativa ás condicións de emprego e de traballo, con sancións adecuadas en caso de incumprimento e para alén dos dereitos de información e consulta do artigo 64 do ET.
- Crédito horario específico para as delegadas e delegados de prevención, especialmente cando no convenio se establece que as persoas encargadas desa función son diferentes da representación unitaria.
- Implantación das delegadas e delegados territoriais de prevención de riscos laborais, como un elemento máis de acción e poder sindical nos centros de traballo, con especial atención ás pequenas empresas.
- Recoñecer os sindicatos máis representativos, nas empresas de menos de seis traballadores/as e naquelas que non teñan representación, similares dereitos de información e consulta que teñen as e os delegados de persoal.
- Recoñecemento legal da figura de axente sindical de igualdade, garantindo unha formación específica para o desenvolvemento do seu labor, sen prexuízo da súa extensión na negociación colectiva.
- Recoñecemento da consulta obrigatoria da asemblea de traballadores e traballadoras, para someter ao seu criterio todas as decisións que afecten ao emprego e ás condicións de traballo (asinamento do convenio colectivo, inaplicacións, modificacións, etc.).

- Recoñecemento legal de competencias negociadoras aos sindicatos máis representativos, con carácter previo a adopción de medidas económicas e sociais por parte dos poderes públicos.
- Recoñecemento das seccións sindicais, coas atribucións da LOLS, nas empresas de máis de 100 traballadores e traballadoras.
- Revisión do modelo de financiamento dos sindicatos, con criterios de transparencia, obxectividade e representatividade, que teña en conta a función social que cumpren, en aspectos como a representación institucional e a negociación colectiva de eficacia xeral.

Negociación colectiva

- O marco galego de relacións laborais esixe que os convenios sectoriais provinciais, autonómicos ou doutro nivel superior ao de empresa, teñan prevalencia non só sobre o convenio de empresa, senón tamén sobre os estatais. Igualmente os acordos sobre materias concretas ou acordos de estrutura a nivel de Galiza deben prevalecer sobre aqueles de ámbito estatal de semellantes características.
- A negociación para un convenio estatal de grupo de empresas ou a negociación para un convenio que afecte a unha pluralidade de empresas vinculadas debe considerarse como unha negociación sectorial para efectos da lexitimación para negociar dos sindicatos máis representativos de comunidade autónoma (art. 87.4 ET).
- Nas Comisións Paritarias e noutras comisións específicas, como as de igualdade ou as comisións antiacoso, debe asegurarse a participación dos sindicatos lexitimados para negociar, aínda que non asinasen o convenio, ou o plan de igualdade.
- Reforzar a garantía da ultraactividade ilimitada do convenio colectivo.
- Transferencia íntegra a Galiza da formación para o emprego e rescate público do sistema de formación para o emprego.
- Conferir á negociación colectiva un carácter causal, só modificábel por acordo entrambas as partes, co obxecto de reforzar a seguridade e evitar que, por medio de modificacións substanciais das condicións de traballo impostas, o dereito á negociación colectiva torne en papel mollado.
- Eliminación, no ámbito da Administración Pública, da capacidade unilateral da institución de suspender os convenios colectivos por causa da situación económica.
- Mudar a obrigatoriedade de negociar os plans e medidas de fomento da igualdade nas empresas, pola obrigatoriedade de acordar coa representación legal dos traballadores/as este tipo de medidas.
- Os convenios sectoriais terán a consideración de dereitos convencionais de mínimos, polo cal ningún convenio de empresa poderá establecer condicións inferiores, totais ou parciais, ás determinadas polos convenios sectoriais de referencia, en especial nos apartados de salarios e xornada.
- Os convenios garantirán que se faga efectiva a equiparación salarial sen que poida producirse discriminación ningunha por razón de sexo ou xénero.

Dereitos fundamentais e relacións laborais

- Ratificación, por parte do Estado español, da Carta Social Europea na súa versión de 1996 e do protocolo de 1995 relativo a reclamacións de carácter colectivo.
- Actualización do ET e a LOLS para mellorar a tutela dos dereitos fundamentais no traballo, en particular a intimidación/privacidade, a liberdade de expresión, a igualdade e non discriminación, a integridade moral e a liberdade ideolóxica, a reunión e manifestación e a garantía de indemnidade. E que se engadise unha descrición do contido mínimo destes.
- No que se refire á liberdade sindical, a lei debería incidir na especial importancia dos dereitos de liberdade de expresión, reunión e manifestación como parte esencial da liberdade sindical, na liña da doutrina da Comisión de Expertos de OIT.
- No dereito de folga, para alén de derrogar o art. 315.3 do CP, regular a folga en servizos esenciais desapoderando a autoridade gubernativa e desde criterios de autorregulación, sometendo as discrepancias, se é o caso, a un procedemento urxentísimo ante un órgano independente. Así mesmo, mellorar a regulación da liberdade de expresión das dúas partes en conflito, con sancións que non penalicen o exercicio dun dereito fundamental, senón que o protexan.
- Dotar a Inspección de Traballo dos medios necesarios para eliminar as discriminacións salariais directas e indirectas nas empresas.
- Racionalizar os horarios de traballo e reducir a xornada máxima laboral a 35 horas semanais, como medida de reparto do traballo, favorecendo a seguridade e a estabilidade no emprego, así como a asunción de responsabilidades familiares en igualdade.
- Recoñecer o carácter fundamental do dereito á conciliación da vida familiar, persoal e laboral, eliminando a mención recollida no art. 33.8 “segundo o acordo que chegue coa empresa ou nos termos previstos na negociación colectiva”, xunto coa restrición de poder acollerse a unha redución da xornada por coidado con carácter diario, podendo facelo semanal, mensual ou anualmente, correspondendo aos traballadores e traballadoras a concreción horaria deste dereito. Estabelecer o dereito de acompañamento a consulta médica para o persoal con persoas dependentes ao seu cargo con carácter retribuído. Recoller o dereito a acompañamento de crianzas menores de 14 anos a consulta médica. Eliminar a restrición da idade no caso das excedencias por coidado de menor, ampliando a actual de 3 a 12 anos, podendo solicitala durante un prazo máximo de tres anos para o coidado de fillas e fillos menores de 14. Estabelecer a duración do permiso por lactación acumulada en 4 semanas, estendendo o dereito dunha hora até que a crianza cumpra 12 meses, podendo gozar deste ao inicio, ao remate, durante a xornada ou dividilo en dúas medias horas. Estabelecer o dereito preferente á escolla de períodos vacacionais coincidentes cos períodos non lectivos por coidado de crianzas menores.
- Reformar o actual sistema de permisos por nacemento, adopción e acollemento, comezando pola aprobación este mesmo ano, da ampliación do permiso de paternidade, aumentando este de xeito progresivo até as 16 semanas e tendo carácter obrigatorio o

facen uso do mesmo. Isto suporá permisos intransferíbeis para as persoas proxenitoras, e con igual protección social durante o exercicio de ambos os dereitos. Aumentar progresivamente o período de suspensión de maternidade, desde este mesmo ano, até acadar como mínimo os 12 meses de duración.

- Estabelecer mecanismos sancionadores áxiles ás empresas que non teñan un plan de eliminación de riscos laborais ou non adopten medidas dirixidas a protexer a saúde das traballadoras embarazadas e /ou en período de lactación en canto reciben notificación da situación de embarazo.
- Revisar a regulación existente en materia de igualdade, garantindo a súa transversalidade en todos aqueles aspectos que garden relación coa discriminación por motivos de sexo, identidade e orientación sexual, lingua, idade, discapacidade, raza e etnia, relixión, clase social e condición de inmigrante, que estableza mecanismos aplicativos e sancionadores acaídos.

Contratas, subcontratas e externalizacións

- Prohibir as cadeas de subcontratas, de maneira que só se permita a contratación de primeiro nivel, con carácter causal e temporal.
- Someter as contratas de propia actividade ás mesmas condicións da empresa principal, no que se refire a autorización para a súa actividade no mercado, igualdade salarial e responsabilidades laborais e administrativas. Isto sería de aplicación ás empresas de servizos que ofrezan á clientela a realización de máis de dúas actividades. Prohibir as empresas multiservizos obrigando á aplicación do convenio de sector de referencia.
- Extensión da responsabilidade das empresas principais en todos os casos, tamén no de empresas auxiliares que non son da mesma actividade e que non prestan servizos no centro de traballo da principal, e afectar, ademais de salarios, a indemnizacións e a condicións de traballo en xeral.
- Nova regulación da sucesión de empresas, que garanta a subrogación dos traballadores e traballadoras cando haxa continuidade na actividade.
- Eliminación da figura legal da traballadora ou do traballador autónomo economicamente dependente, por ocultar fraudulentamente unha verdadeira relación laboral por conta allea.
- Garantía legal de que os socios e socias das cooperativas non teñan condicións de traballo inferiores ás dos traballadores e traballadoras do mesmo sector de actividade.
- Reversión ao público dos servizos privatizados.

Emprego e contratación

- Eliminación das ETT e das axencias privadas de colocación.
- Mellorar o investimento público nos servizos públicos de colocación para que poidan desenvolver axeitadamente o seu labor.

- Eliminación de todas as subvencións xenéricas á contratación, agás a aqueles colectivos de difícil inserción, e utilización do orzamento que se dedica a aquelas na creación de emprego a través dos servizos públicos.
- Estabelecer unha porcentaxe máxima de contratos temporais nas empresas, de xeito que o número de horas traballadas ao mes por traballadores e traballadoras con contratos temporais nunca exceda do 25 por 100.
- Eliminar o contrato de apoio a emprendedores e emprendedoras.
- A duración máxima do contrato de obra debe rebaixarse a un prazo máximo de 18 meses, en todo caso.
- Nos contratos a tempo parcial: esixir que figuren nos contratos ou, de ser o caso, no calendario laboral, o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao ano contratadas, así como a súa distribución diaria, semanal e mensual. Prohibir ou limitar a porcentaxe máxima de persoal con esta modalidade de contrato por empresa en función do cadro de persoal. Establecer unha porcentaxe mínima e máxima de xornada contratada (por exemplo, mínimo media xornada). Regular o exceso como xornada complementaria e un mínimo de horas de xornada continuada afondando no principio de voluntariedade. As horas complementarias nunca poden ser de realización obrigatoria. No contrato ten que constar con exactitude, nun período de referencia non máis longo que o semanal, a distribución da xornada. Calquera modificación do tempo pactado ou da súa distribución por vontade do empresario merecerá a consideración de modificación substancial das condicións de traballo. As modificacións substanciais das condicións de traballo nunca poden implicar reducións ou ampliacións de xornada, xa supoñan ou non cambios entre o contrato a tempo completo e o contrato a tempo parcial. Os traballadores e traballadoras a tempo parcial teñen que gozar de preferencia para ocupar un posto a xornada completa vacante na empresa.
- Prohibición de acordos, medidas ou axudas que fomenten, promovan ou axuden á contratación a tempo parcial por parte do Estado.

Extinción do contrato de traballo

- Na medida en que a subsistencia material depende do traballo, non pode aceptarse a visión do despedimento como un instrumento máis de axuste empresarial.
- Reforzamento da causalidade do despedimento, recoñecida no art. 35 CE, o art. 30 da Carta de dereitos fundamentais da Unión Europea e o Convenio 158 OIT.
- Redefinición das causas económicas, técnicas, organizativas e produtivas que xustifican o despedimento obxectivo, que deben estar condicionadas á viabilidade do proxecto empresarial; o despedimento debe ser a última ratio.
- Novo procedemento para o despedimento colectivo: reforzar o papel dos e das representantes

sindicais nas negociacións, recuperar a autorización da autoridade laboral, superando a actual fase de unilateralismo empresarial, e devolver á Inspección de Traballo a súa competencia para emitir informe vinculante. Ampliación dos prazos do período de consultas a un mínimo dun mes.

- Recuperación da figura do despedimento nulo por fraude de lei, que desapareceu do marco xurisprudencial en 1993; non se debe permitir que a empresa recoñeza o carácter improcedente do cesamento na carta de despedimento.
- Recuperación da indemnización de 45 días e 42 mensualidades para os despedimento improcedentes.
- Nos despedimentos e/ou extincións declaradas improcedentes e/ou inxustificadas, a opción pola readmisión ou a indemnización debe corresponder ao traballador ou traballadora.
- Recuperación dos salarios de tramitación nos despedimentos improcedentes.
- Nos despedimentos nulos, dar a traballadores e traballadoras a opción de optar pola extinción laboral, tendo dereito a unha indemnización que duplique a acordada para despedimentos improcedentes.

Flexibilidade interna

- As modificacións substanciais de condicións de traballo, a mobilidade, as suspensións de contrato e reducións de xornada e a distribución irregular do tempo de traballo que implique dispoñibilidade total do traballador, non poden empregarse como instrumentos ordinarios de axuste da competitividade ou da produtividade, senón que deben limitarse á superación de crises empresariais; reforzamento da causalidade.
- Recuperar o papel da autoridade laboral nos procesos de reestruturación (modificacións substanciais, mobilidade xeográfica, sucesión de empresa...).
- Eliminación das modificacións substanciais en materia de remuneración e contía salarial.
- Eliminación das modificacións substanciais en materia de redución de xornada, que produce os efectos materiais dun despedimento parcial sen indemnizar.
- Eliminar a regulación legal da distribución irregular de xornada, que deberá ser a que se pacte en convenio colectivo ou acordo de empresa (con porcentaxe máxima e mínima).
- Garantía legal do dereito a reposición da prestación en caso de suspensión de contrato como consecuencia dun expediente de regulación temporal de emprego.
- Debe derrogarse a posibilidade de inaplicación dos convenios de empresa. A inaplicación de convenios sectoriais só poderá producirse por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores e traballadoras, cando así o requira a situación económica da empresa. De non existir acordo, a discrepancia será resolta pola comisión paritaria do convenio. A determinación das novas condicións deberá fixarse tamén por acordo.

Dereitos sociais

- Incremento do salario mínimo interprofesional até acadar o 60% do salario medio. Este será a única referencia como indicador público para efectos de fixar a contía de calquera tipo de prestación social.
- Derrogación das últimas reformas do sistema público de pensións, recoñecendo o dereito á xubilación ordinaria aos 65 anos. O cálculo da base reguladora debe vir determinado polas bases de cotización dun período de dez anos da súa vida laboral. O importe da pensión mínima debe ser equivalente ao do SMI. Deben eliminarse as penalizacións e discriminacións no acceso á pensión das persoas empregadas a tempo parcial.
- Eliminación da xestión privada dos plans complementarios de previsión social.
- Recuperación das prestacións e subsidios por desemprego, nos termos anteriores á reforma de 2012.
- Salario de inserción laboral e social, na contía do SMI, para as persoas maiores de 18 anos que non cobren ningún tipo de prestación económica.
- Eliminación da intervención das mutuas no control da saúde e na xestión de prestacións de seguridade social.

4.4 En defensa do sistema público de pensións

Os sistemas públicos de Seguridade Social son unha conquista histórica da clase traballadora. Entre os dereitos recollidos na Declaración Universal de Dereitos Humanos atópase o dereito a unha pensión digna. Nada disto está en cuestión. Mais na estratexia privatizadora de todo o público que o neoliberalismo vén impulsando nestes tempos, a apropiación da xestión dos inxentes recursos financeiros administrados polo sistema público de pensións é un seu obxectivo de primeira orde.

Con este obxectivo véñse publicitando a inviabilidade futura do sistema. Segundo pre-téritas proxeccións elaboradas por persoas “expertas”, o sistema entraría en risco de creba xa en 1995 e sucesivamente cada quinquenio. Agora fálase do 2050.

A partir do ano 2000 comezou a dotarse un Fondo de Reserva cunha pequena parte dos excedentes de tesouraría xerados polo sistema de Seguridade Social (da meirande parte do excedente apropiouse o Estado, consolidando as contas cos Orzamentos anuais), en previsión de déficits futuros. Agora, na situación de crise, a utilización dese fondo para completar o pagamento das pensións (función para a que foi creado) úsase como un argumento máis para xerar dúbidas de viabilidade.

Sen esquecer o interese último do capital de privatizar as pensións, agora pretenden acumular recursos económicos do aforro da cidadanía para a especulación, a través dos plans privados de pensións. Especulación que -abondan casos- ten concluído ás veces en creba financeira do fondo, coa práctica desaparición dos aforros das persoas partícipes.

As vantaxes fiscais coas que os gobernos colaboran na promoción dos plans privados son un auténtico engado: o aforro tributario é de sobras neutralizado á hora de recuperar o investido. Xa que logo, entendemos que esas desgravacións deberían ser eliminadas.

A sustentabilidade das pensións públicas non é un problema económico, senón unha opción política. Unha sustentabilidade que se debe entender a partir da garantía dunhas pensións suficientes para unha vida digna, incompatíbel coas reformas que se veñen realizando nestes anos, unhas veces por imposición governamental, outras coa anuencia ou apoio dalgún ou algúns sindicatos estatais (CCOO e UGT) e noutros casos tamén coa da patronal. Todas estas reformas teñen producido recortes nas pensións e dificultades, demoras ou exclusións no acceso á súa percepción, polo que, especificamente as de 2011 e 2013, deberían ser derogadas inmediatamente.

Non podemos permitir que o Estado abdique da súa obriga e responsabilidade neste eido e que siga alfombrando o camiño para a privatización. Desde a CIG entendemos que a clase traballadora debe ter presente e reclamar:

- En primeiro lugar, que o mecanismo natural para dotar de suficientes recursos ao sistema de Seguridade Social é a creación de postos de traballo estábeis e con salarios dignos.
- Suprimir as bonificacións e reducións da cotización empresarial á Seguridade Social en determinados tipos de contratos laborais.
- Eliminar os topes máximos de cotización á Seguridade Social, mantendo uns límites máximos para o importe da pensión.
- A separación das fontes de financiamento das pensións pode ter lóxica para unha xestión administrativa transparente e racional, mais non pode servir de coartada para que o Estado se evada da súa obriga de garantir pensións públicas en condicións dignas.
- O traspaso á administración galega da competencia de xestión do réxime económico da Seguridade Social prevista no Estatuto de Autonomía.
- Xubilación ordinaria aos 65 anos, e voluntaria a partir de ter cotizados 35 anos, reais ou por aplicación dos coeficientes redutores en determinadas profesións. A este respecto, deberíanse revisar e mellorar os coeficientes aprobados e establececelos en novas profesións.
- Cálculo da base reguladora segundo as bases de cotización, actualizadas á data de reporte da pensión co IPC de todo o tempo transcorrido, dun período de 10 anos elixido pola persoa beneficiaria entre a súa carreira de cotización.
- Supresión do chamado Factor de sustentabilidade, que está previsto aplicar a partir do ano 2019 e que significa un recorte suplementario no importe inicial asignado á pensión.
- Pensión mínima equivalente ao Salario Mínimo Interprofesional.
- Revalorización anual das pensións, como mínimo coa evolución do IPC.
- Eliminación das discriminacións e penalizacións nas condicións de acceso á pensión das persoas contratadas e tempo parcial.

- Recuperación da xubilación parcial nas condicións anteriores á Reforma do ano 2006, con acceso aos 60 anos; con aplicación dos coeficientes redutores para os sectores con condicións laborais máis duras e acceso con 15 anos cotizados.

4.5 En defensa dunha política fiscal xusta e solidaria

A política económica imposta nestes anos puxo o acento no recorte do gasto público e na priorización, á que mesmo se lle deu dimensión constitucional, de atender á amortización da débeda pública.

Se comparamos a situación do Estado español cos parámetros medios da chamada zona euro, o gasto público está máis de cinco puntos porcentuais por baixo da media europea. O ingreso do erario é, no entanto, case nove puntos inferior a esa mesma media.

Existe unha ampla fenda dos ingresos, da orde de 100.000 millóns de euros/ano, que non é produto tanto dos niveis porcentuais dos diferentes impostos, como da ausencia de rigor e equidade na súa aplicación, vindo producida esencialmente pola fraude fiscal e social que significa o tratamento privilexiado dos grandes patrimonios, grandes empresas e entidades financeiras.

Unha política fiscal xusta e solidaria debería primar a imposición directa e fortemente progresiva en función da renda persoal e limitar a tributación indirecta, especialmente a que incide sobre o custo de adquisición dos produtos de primeira necesidade; incrementar a progresividade da tarifa do IRPF e o tipo marxinal máximo; equiparar o tratamento fiscal das rendas do capital coas do traballo; crear un imposto específico sobre as grandes fortunas; suprimir os privilexios fiscais da igrexa católica; implementar a chamada fiscalidade verde en aplicación do principio de que quen contamina paga; dotar suficientemente de recursos, autonomía e transparencia á Inspección fiscal para aflorar a economía informal e, sobre todo, perseguir os grandes defraudadores; entre outras medidas.

Xunto a esas medidas, o Estado debería activar unha auditoría da actual débeda pública e denunciar os contratos ilexítimos, para liberar a carga financeira que levan asociada; crear unha taxa sobre as transaccións financeiras internacionais especulativas; contribuír decididamente á supresión dos paraísos fiscais; e adoptar as decisións convenientes para recuperar o investido no chamado rescate bancario na crise.

Por outro lado, os/as que defendemos o autogoberno galego e a soberanía nacional entendemos que a política fiscal debe facer parte imprescindíbel das competencias propias, non só en canto á territorialización completa dos tributos, senón tamén na capacidade normativa. É obvio que sen soberanía fiscal non hai soberanía política materialmente posíbel. Por iso, declarámonos abertamente discrepantes coa insuficiencia do actual modelo de financiamento autonómico que, por poñer algúns exemplos, identifica na práctica a corresponsabilidade fiscal cunha porcentaxe

do imposto da renda ou ignora as considerables rendas xeradas no noso territorio que obteñen contribuíntes residenciados fiscalmente noutras comunidades. Neste senso, entendemos que o desenvolvemento das relacións de orde económico-orzamentaria entre Galiza e o Estado español debería formalizarse a través dun concerto económico pactado bilateralmente.

Nese camiño, cómpre dar pasos como dotármonos dunha Axencia Tributaria propia, para a inspección, recadación e exacción dos tributos galegos; esixir do Estado a xestión directa e autónoma dos fondos procedentes da Unión Europea que correspondan á nosa nación; ou establecer mecanismos que aseguren o pagamento no noso país dos tributos xerados pola actividade mercantil dos centros de traballo radicados no noso territorio que dependen de empresas domiciliadas fóra.

4.6 En política de igualdade.

A CIG como referente sindical das traballadoras galegas

Inactividade, desemprego, eventualidade, empregos a tempo parcial, fenda salarial, economía somerxida e infrasalarios. Así podemos resumir a situación laboral que padecen a maioría das traballadoras galegas.

E é que a crise non fixo máis que agravar a xa precaria situación laboral á que están sometidas, nunha porcentaxe moi elevada, as mulleres traballadoras en Galiza. Esta situación agravouse por mor das sucesivas reformas laborais e fiscais —que incrementaron as desigualdades- e os recortes sociais. E aínda que a feminización da pobreza non é un fenómeno novo, nos últimos anos, a proporción de mulleres pobres medrou.

Este feito contribúe a un crecente empobrecemento material das mulleres, a un empeoramento das súas condicións de vida e á vulneración dos seus dereitos fundamentais que marca o presente, máis tamén o seu futuro, polo que o noso modelo de acción sindical ten que servir de ferramenta de combate á precariedade e aos ataques do neoliberalismo e do patriarcado.

Paralelo a isto, a CIG debe ser un referente en materia de acción feminista para o conxunto da clase traballadora galega.

RESOLUCIÓN:

Continuar coa formación en materia de igualdade de oportunidades, con perspectiva de xénero, para acadar que as plataformas que presente a CIG na negociación colectiva, ou os plans de igualdade nos que a CIG participe, conteñan esta visión.

A transversalidade de xénero deberá formar parte tamén de todas as accións formativas que se deseñen desde a central sindical (prevención de riscos laborais, protocolos de prevención e actuación ante o acoso sexual, laboral e por razón de sexo, protocolos de prevención e

actuación ante a violencia machista, protocolos contra a discriminación e o acoso homofóbico nos centros de traballo, etc.).

Definírmonos como unha organización sindical feminista non abonda para corrixir o déficit de participación das mulleres nas estruturas do sindicato. O único xeito de acadar unha participación que sexa acorde coa representatividade afiliativa é facendo un traballo desde a base, prestando atención á confección de candidaturas en todos os procesos electorais que nos permitan mellorar o número de delegadas de persoal existente nas propias empresas, o cal facilite a formación de futuros cadros sindicais, e por tanto, garantir que no futuro haxa unha maior representatividade á fronte das distintas estruturas. Para facérmolo posíbel debemos tamén mudar os nosos hábitos e establecer mecanismos que faciliten e consoliden esa participación. Este traballo debe ir parello a unha reivindicación duns servizos públicos que atendan á demanda existente en materia de coidados e atención a crianzas e maiores dependentes, por unha racionalización horaria que permita compatibilizar traballo coas responsabilidades familiares, pola redución da xornada laboral que permita tamén ter tempo libre para ser dedicado á vida persoal, facendo unha aposta decidida por erradicar comportamentos discriminatorios, pulando por unha igualdade de oportunidades que sexa unha realidade.

É preciso dar un paso máis na identificación dos comportamentos machistas que dan orixe á violencia contra as mulleres. Concienciando á clase traballadora da necesidade de poñerlles freo, de identificalos, de combatelos de raíz, socializando o termo feminicidio entre a afiliación, para que interioricen, rexeiten e manifesten na rúa o seu rexeitamento ante a magnitude dos asasinatos machistas.

Paralelamente, é preciso identificar e denunciar o machismo imperante na cultura empresarial que ampara e pon en práctica discriminacións por razón de sexo e xénero no acceso ao emprego, nas promocións, fendas salariais, categorías femininas infravaloradas, acoso. Combater estas desigualdades e discriminacións debe ser un obxectivo prioritario da nosa acción sindical para a nosa organización.

O noso modelo sindical debe seguir apostando polo asemblearismo e a participación. Con ese obxectivo, desde a Comisión Nacional de Mulleres debemos seguir traballando por fomentar os debates que se consideren necesarios ao respecto da situación sociolaboral das mulleres galegas, da problemática que lles afecta, así como da presentación das liñas de actuación sindical e medidas de combate aos ataques sobre os dereitos das mulleres. Con ese fin, promoveranse encontros comarcais de delegadas e persoal da CIG, tal e como vimos realizando nos dous encontros nacionais.

Eses debates deben ir parellos a unha actividade de axitación nas empresas, seguido de mobilizacións na rúa, de xeito que consolidemos na sociedade a concepción de que a CIG é unha organización sindical de clase vertebradora de propostas en materia de acción feminista.

4.7 En relacións internacionais

A extensión da globalización e do pensamento e políticas neoliberais por todo o planeta está tendo innegábeis consecuencias negativas para a clase traballadora. A maiores, a crise capitalista dos últimos anos aprovéitase tamén para incidir na mesma dirección, pretendendo converter a precariedade e a desregulamentación no modelo normalizado de relacións laborais.

A continuada e insistente ofensiva dos poderes económicos e as elites políticas que os representan, diríxese simultaneamente contra calquera contrapoder social que impida ou dificulte a consecución dos seus obxectivos. Os sindicatos, espazo central na defensa da clase son, por tanto, obxectivo permanente e sistemático de acoso.

Nunha alianza, polo demais evidente, poder económico e poder político artículanse para anular o movemento sindical mediante a individualización das relacións de traballo, a restrición e limitación práctica do dereito de folga, a persecución por afiliación e/ou actividade sindical, o debilitamento legal e institucional e a destrución da súa lexitimidade social mediante o descrédito nos medios de comunicación. Sen negociación colectiva, sen dereito de folga, con baixa afiliación e participación, o sindicalismo corre un gravísimo risco de desaparecer como instrumento central, útil e necesario da clase traballadora. Poderá conservar o nome, mais será outra cousa.

Esta situación, con maior ou menor intensidade, vívese hoxe a escala mundial. A propia Organización Internacional do Traballo (OIT) está sendo actualmente un escenario no que se cuestiona abertamente a conveniencia de que existan convenios internacionais de traballo de obrigado cumprimento ou de que se considere o dereito á folga como un dereito laboral inherente ás relacións de traballo. De ano en ano, vai asomando tamén na posición patronal na OIT a reiteración de que a negociación colectiva pode supor un obstáculo maior ao desenvolvemento económico, posición que, ao igual que as dúas anteriores, é compartida e defendida por numerosos gobernos.

Na mesma liña, os tratados bilaterais e/ou multilaterais de investimentos e libre comercio son, alén doutras cousas, unha vía privilexiada para a internacionalización da anulación efectiva, paulatina e simultánea, de dereitos laborais e sindicais nos estados que os subscriban.

Combater sindicalmente este estado de cousas require necesariamente de accións nacionais e internacionais. O sindicalismo, internacionalista desde o seu nacemento no século XIX, pode e debe ser un instrumento fulcral na resistencia a estas políticas e na súa derrota. Hoxe, como nunca antes, limitar estritamente a acción sindical ao ámbito territorial e político específico de cada organización sindical é claramente insuficiente nun contexto de hexemonía do capitalismo financeiro globalizado.

Constatar que as centrais sindicais mundiais teñen dificultades -externas e internas- para combater frontalmente o neoliberalismo, non deslexitima a súa existencia nin nega a súa necesidade como instrumento mundial da clase traballadora. No actual congreso, a CIG

reafirma a súa vontade de colaboración e relacionamento coas estruturas sindicais mundiais e continentais existentes.

Comenzaremos pois por manter e consolidar as nosas relacións e colaboración coas organizacións sindicais nacionalistas do Estado español, de Euskal Herria, Catalunya e Canarias (ELA, LAB, CSC, Intersindical Canaria...), coas que nos unen obxectivos políticos comúns, na defensa da soberanía dos nosos pobos, e modelos sindicais con moitas coincidencias. E propiciaremos a actuación conxunta de todas estas organizacións nos foros ou plataformas internacionais, para acadar o respecto e recoñecemento do resto de organizacións e que as nosas aspiracións nacionais sexan incluídas nos debates, demandas e acordos reivindicativos que se leven a cabo nestas. Seguiremos reforzando, así mesmo, as relacións estreitas coa CGTP-IN de Portugal, polo bo entendemento e os lazos culturais que nos unen.

O continente europeo é o espazo xeográfico e histórico no que se desenvolve a nosa existencia como nación. A maiores, non podemos ignorar que ese mesmo Estado que nos nega nos converteu politicamente en cidadáns e cidadás da Unión Europea, séndonos de aplicación todas as decisións tomadas en Bruxelas, en calquera que sexa o ámbito que se considere: político, económico, social, laboral, xurídico, etc.

Consecuentemente, Europa debe ser, e é, o noso eixo prioritario de actividade sindical internacional. Mais é tamén o espazo no que temos maiores dificultades, por dúas razóns: por sermos unha nación sen estado, e por mor da belixerancia activa das dúas centrais sindicais maioritarias do Estado español.

Somos, cómpre lembralo, a única central sindical europea representativa que non ten afiliación internacional, e somos, a maiores, a única central sindical europea que sendo membro do Comité Económico e Social do estado respectivo non é membro do Comité Económico e Social Europeo. Estas dúas situacións reflicten perfectamente a situación anómala da CIG en Europa.

A decisión tomada, en marzo do 2016, polo Consello Confederal de solicitar a nosa afiliación na Confederación Europea de Sindicatos (CES) supón o inicio dunha etapa que pode ser longa, dura e difícil para conseguir ser aceptados, mais que, se somos quen de salvar as dificultades e o veto das dúas centrais sindicais maioritarias no Estado español, acabará indefectibelmente na nosa regularización e recoñecemento no ámbito europeo que, a outros niveis de traballo e colaboración, xa estamos tendo.

Nesta mesma liña, a CIG aspira a integrarse como membro de pleno dereito no Consello Sindical Interrexional Galiza/Norte de Portugal, renovando a solicitude presentada -con resultado negativo- no 2004. A aceptación da nosa entrada na CES resolvería de xeito automático esta situación anómala, que nos exclúe do noso ámbito natural, a pesar da nosa implantación e representatividade.

Sendo Europa obxectivo prioritario do noso traballo sindical internacional, a CIG reafirma

neste congreso a vontade de continuar a participación naquelas plataformas ou movementos europeos, sindicais ou con participación sindical, que persigan obxectivos coincidentes cos nosos na loita contra esta Unión Europea neoliberal deseñada a medida do capital, e promovendo a construción dunha Europa dos pobos socialmente xusta. Por iso seguiremos implicados na Plataforma Alter Summit, e en todas as iniciativas que xurdan nesa liña.

Neste congreso renovamos a nosa intención de continuar a estreitar relacións sindicais co mundo lusófono, como membros que somos deste ámbito cultural. Especial atención prestaremos a Portugal, con quen nos une relacións xeográficas, históricas e culturais. Faremos, tanto na propia Confederação Sindical de Países de Língua Portuguesa (CSPLP), na que estamos, como en encontros cos sindicatos que a compoñen.

Seguiremos mantendo o bo entendemento coas organizacións de Latinoamérica, na liña en que o vimos facendo e que supoñen un amplo recoñecemento da CIG e o seu modelo sindical, así como coa CSN do Quebec, coa que xa vimos mantendo unha estreita relación, tanto polas semellanzas na situación política que padecemos, na nosa condición de nacións sen estado, e pola coincidencia en moitas das demandas que formulamos, tanto na acción sindical, como en relación a algúns conflitos internacionais.

A españolización da sociedade galega

O medio máis eficaz para aniquilar a conciencia nacional dun pobo é borrar a súa memoria histórica, negar o seu pasado e inocular na conciencia colectiva a inviabilidade e imposibilidade de se gobernar por si mesma, sen subordinación nin sometemento a poderes externos. É por isto polo que todas as actuacións do poder institucional español, dos poderes económicos e das forzas políticas e sindicais españolas, co poder mediático ao seu servizo, están asentadas nestes principios. O pobo galego leva centos de anos de opresión e colonización, o que explica a súa escasa conciencia nacional, os prexuízos e a baixa autoestima. A nosa historia foi e é ocultada, negada e terxiversada e, no mellor dos casos, subordinada á española para manter unha historia falseada e oficial que xustifique a España actual. A nosa relevancia na etapa medieval como identidade lingüística e cultural e con entidade política foi encuberta coa finalidade de ir fixando unha tradición histórica na que Galiza non existiu nunca como entidade política e así asegurar a nosa dependencia económica e política e a continuación do papel que o poder oligárquico español nos ten asignado.

Os poderes reais españois (económicos, eclesiásticos, mediáticos e institucións) actúan todos nunha mesma dirección, silenciando, ou censurando as loitas, conquistas e aspiracións, protagonizadas polo pobo galego para afrontar a opresión e o sometemento. A ocultación da identidade leva a invisibilizar Galiza, a negar que fomos o primeiro reino de Europa, o esplendor do reino na Idade Media, a resistencia de máis de cen anos a ser dominados por Castela, a historia do nacionalismo e dos movementos sociais galegos, a resistencia contra o levantamento militar do 36, as loitas nacionais e sociais máis importantes etc. A manipulación e a ocultación, é dicir, a liquidación da nosa historia, loitas e tradicións son mecanismos para asentar a asimilación e a crenza de que non temos pasado como pobo, nin que durante moitos anos actuamos como suxeito político e que, por tanto, o natural é que continuemos a ser dependentes e subordinados. Cómpre valorar a tradición histórica, a loita obreira, labrega, mariñeira e popular que é silenciada e censurada. É preciso rescatar do silencio as loitas contra a inxustiza e a política represiva do Estado ao longo dos anos e as loitas máis significativas do movemento obreiro galego para facelos partícipes da conciencia colectiva do noso pobo.

Os nosos sinais de identidade e símbolos nacionais banalízanse, menosprézanse e detúrpanse para asimilalos e españolizalos. Minan a nosa identidade —o patrimonio cultural, etnográfico, musical, artístico, natural, etc.— para aniquilar a existencia de Galiza como pobo e negar o seu dereito a exercer como unha nación. E con esta finalidade, todos os resortes de poder actúan como poderosos instrumentos de asimilación, substitución e desprezo, inxectando no pobo prexuízos e baixa estima que o converten nun suxeito pasivo e sometido, que non cre no poder político soberano para avanzar social e economicamente.

Galiza padece un goberno galego transmisor do españolismo máis extremo, fiel gardián e propagador da imposición española, para liquidar todo o que é imprescindible para afirmarnos e identificarnos como galegos e galegas. A súa falta de acreditación no futuro do pobo galego lévao a actuar como vicerrei do centralismo máis rancio, sometendo Galiza a un campo de experimentación das políticas máis letais e españolizadoras do goberno de Madrid. Só se lles coñeceu iniciativa política na prohibición do ensino en lingua galega nas materias técnico-científicas, na supresión da obriga de realizar unhas das probas de acceso á función pública en galego, na non aplicación do Plan Xeral de Normalización Lingüística e na imposición do Decreto de plurilingüismo, ao mesmo tempo que non teñen reparo en incumprir a xa de por si cativa lexislación favorábel ao uso do noso idioma.

A política lingüística deseñada está empeñada en eliminar o uso público e social do noso idioma, conscientes de que a lingua é a obra máis importante de todos os galegos e galegas. O goberno do PP non ten reparo en realizar todo tipo de artimañas para continuar prohibindo e perseguindo o galego, tanto no ensino como na xustiza e nos servizos públicos. Non dubida en inverter os papeis e artellar campañas baseadas na “imposición del gallego”, cando a lingua imposta, a dominante e a allea é o español, e a galega a subordinada, marxinal e prohibida.

A lingua é o elemento de cohesión máis determinante dun pobo e por iso o Estado español esfórzase en varrer todas as linguas e culturas distintas da española. A restauración e normalización do idioma e cultura propia están contraindicadas para o papel que a oligarquía española lle ten atribuído a Galiza. A subordinación, exclusión e prohibición do uso do galego segue sendo unha constante nas relación sociais e laborais e motivo de represalias e despedimentos polo seu uso. Así, temos que evitar o uso do noso sinal de identidade para buscar traballo e agochar o seu uso no centro de traballo. Esta é a verdadeira realidade da “liberdade de opción de idioma” e da “imposición del gallego” que nos predicán.

O futuro do idioma irá parello ao futuro de Galiza como nación. A súa importancia na conformación colectiva é o que explica que sobrevivise como lingua social, aínda que desprestixiada, subestimada e afastada de numerosos ámbitos e funcións pola colonización e pola carencia dunha clase dirixente propiamente galega, o que foi creando nun importante segmento da sociedade un complexo de inferioridade. Non se renuncia á lingua propia se non hai opresión. Son numerosos os atrancos e prohibicións ás que se teñen que enfrontar as persoas que fan uso do idioma en todos os ámbitos e funcións, mentres se constata que cada vez son menos os e as falantes que teñen o galego como lingua habitual, nomeadamente a mocidade. Non podemos acreditar en que o abandono do idioma se debe á liberdade de opción da sociedade galega, cando estamos nun contexto de dominio, de dependencia e de exclusión para o galego de centos de anos e padecemos 30 anos de gobernos do PP, caracterizados pola animadversión ao idioma e a todo o que nos organiza como galegos e galegas.

O centralismo sabe que cunha política favorábel á lingua galega, aínda nun marco legal limitado, a restauración e extensión dos usos e funcións do idioma serían máis doadas, a lingua resistiría mellor, con menor perda de falantes e máis concienciados. No entanto, non nos levemos a engano, necesitamos plena soberanía política e tronzar a dependencia e subordinación a España para unha normalización plena do idioma.

A españolación é a negación da nación galega, é a anulación da autoestima e da identidade colectiva que, xunto coa dependencia económica e o papel reservado a Galiza como fornecedora de materias primas, enerxía e man de obra barata, trae desemprego, envellecemento da poboación, peores servizos públicos, baixos salarios e maior precariedade laboral. Todo isto hoxe agravado pola actual fase do capitalismo globalizado (imperialismo) que impón uns patróns culturais e ideolóxicos homoxeneizados e uniformizados, que exclúen e negan as manifestacións culturais propias cohesionan os pobos e nacións sen estado e convértense en oposición a concentración económica e de poder do capitalismo na súa fase globalizadora.

Hoxe, o proceso de aculturación e españolación, aínda sendo, ás veces, máis sutil, é moito máis acelerado e abafante, pois conta con máis poderosos e amplos mecanismos de asimilación como consecuencia da globalización. Os referentes e modelos culturais son máis uniformizados e alleos a Galiza e á nosa idiosincrasia. A nosa creación artística, musical e cultural segue marxinada en todos os seus ámbitos e formatos. Os nosos referentes históricos, as nosas creadoras e escritoras, as conmemoracións de sucesos e episodios históricos pasa desapercibidos para o poder instituído.

Consideración especial polo seu papel españolaizador merece a actitude e comportamento dos medios de comunicación diarios, tanto os escritos como televisivos e radiofónicos. Un factor determinante é a carencia absoluta de medios de comunicación convencionais escritos en galego e a ausencia de Galiza como marco referencial e centro da información. A manipulación, a ocultación da actividade social, da conflitividade laboral e do traballo cultural é o denominador común. Están de costas a Galiza e non acreditan no seu futuro, actuando como bastións da centralización e españolación e das modas e culturas alleas. A realidade é que o galego está ausente das súas páxinas ou programas, malia as subvencións que reciben, chegando a traducir as declaracións feitas en galego.

O ensino na Galiza é o resultado dun estado centralizador que procura perpetuar a colonización e a desgaleguización mediante a Educación, eido privilexiado para desvalorizar o propio, ocultar a nosa historia e cultura, prohibir o ensino en galego, terxiversar ou manipular todo o que contribúe a formar o noso ser colectivo. O poder central, coñecedor da importancia dos sistemas educativos para asegurar a ideoloxía dominante e a negación de Galiza como nación, non dubida en manter as competencias fundamentais na propia Constitución e en todas as leis educativas para facer inviábel a conformación dun verdadeiro sistema educativo galego, inserido na nosa realidade nacional, social, cultura, lingüística e histórica ao servizo

de necesidades do pobo. Os programas educativos continúan reproducindo unha visión totalmente españolizadora, excluindo todo o que conforma a realidade nacional e social galega. Todo isto agravado coa aplicación da LOMCE, pensada para acrecentar máis aínda a uniformización e a españolización do ensino. Soamente con plena soberanía se poderá deseñar, ordenar e planificar a educación en Galiza, baixo parámetros galegos.

Difícil será avanzar na concienciación social, conseguir máis adhesión á causa soberanista e maior benestar social se, ao mesmo tempo, non conseguimos para o noso idioma e a nosa cultura o estatus que lle corresponde. Somos conscientes de que un pobo privado da súa identidade colectiva está incapacitado para actuar e prosperar económica e socialmente e desenvolver as súas propias capacidades e potencialidades.

O proceso de toma de conciencia nacional e social é o único antídoto contra a españolización da sociedade galega e basilar para acreditar na necesidade de tronzar a dependencia económica, de ter capacidade política, de normalizar a nosa lingua e cultura e coñecer e valorar a nosa historia. En definitiva, para podermos exercer como galegos e galegas a tempo completo.

Recuperemos a autoestima de ser galegos e galegas, conscientes de termos unha lingua e cultura para usala, e contribuír así ao avance cara a unha Galiza soberana, libre, máis xusta e igualitaria.

Soberanía e dereitos laborais e sociais

O dereito a ser, a decidir, á autodeterminación e á plena soberanía é un dereito universal de todas as nacións. Non se trata, por tanto, de ningunha concesión do estado opresor. Galiza como nación e pobo ten o dereito a exercer a libre determinación e a poderse gobernar por si mesma con total independencia e sen inxerencias externas. O exercicio da autodeterminación comporta, desde a total soberanía, poder constituírse en estado independente ou confederarse con outras nacións, mais sempre desde o principio irrenunciábel de que o titular da soberanía é o pobo galego. É unha evidencia que este dereito colectivo e democrático é negado de maneira virulenta e antidemocrática no Estado español.

O actual capitalismo globalizado necesita debilitar e eliminar barreiras soberanas para seguir expandíndose sen límites e concentrar máis poder e riqueza. Hoxe, máis que nunca, a loita pola soberanía evidénciase como a antítese do capitalismo globalizado (imperialismo). Así se explica que a Unión Europea se asente na usurpación da soberanía dos estados e na negación dos pobos para acadar unha maior centralización e concentración do poder en institucións que nin son controladas nin elixidas democraticamente. Queren asegurar así un modelo económico e social profundamente desigual e deshumanizado que conxuga a eliminación de dereitos laborais e sociais coa perda de soberanía. Unha nova orde mundial, a construción do socialismo, ten que sustentarse en pobos e nacións libres, soberanas, non sometidas nin dominadas e respectuosas coa diversidade cultural e lingüística. En consecuencia, temos que ir construíndo capacidade de decidir co fortalecemento de organizacións propias para combater o neoliberalismo, pois hoxe o exercicio da soberanía dos pobos é o impedimento máis poderoso co que se encontra o imperialismo.

Sermos libres como pobo comporta actuar e decidir sen intromisións e decisións alleas, organizar a nosa economía e sociedade baixo parámetros propios, con criterios de sustentabilidade, de igualdade, benestar social e xustiza, e poder liberarnos do xugo da españolización e da colonización. Necesitamos soberanía política para crebar o dominio e a opresión e crear outra orde social e económica ao servizo das clases populares. O exercicio da soberanía é a contraposición á globalización, que fundamenta a súa existencia no sometemento, no intercambio desigual e na imposición, fronte aos movementos nacionalistas que procuran tronzar a dependencia e construír unha sociedade democrática, igualitaria e soberana.

Nunha nación como a galega, a liberación nacional e social son indisociábeis. Son caras dunha mesma moeda, pois a contradición de clase está condicionada e caracterizada pola dependencia política. De aí a necesidade de acrecentar a conciencia política para comprender que o noso subdesenvolvemento se debe á nosa dependencia. O exercicio da soberanía contribúe á transformación social e económica e á mellorar substancialmente a calidade de

vida da clase traballadora. É, por tanto, o nacionalismo e a autoorganización do pobo e da clase traballadora a que nos fai avanzar cara á soberanía, debilitar o imperialismo e facilitar a democratización e a emancipación social.

O acrecentamento da centralización do poder, a nosa condición de colonia e o papel que nos foi atribuído pola oligarquía centralista agravouse co proceso de globalización e coa crise do sistema, cuxas consecuencias foron letais para a clase traballadora. A falta de soberanía de Galiza é o que explica que os nosos recursos creen riqueza e acumulación de capital noutros lugares e que continuemos fornecendo de materias primas, enerxía, aforro e man de obra barata outros territorios do Estado. Ao mesmo tempo, destrúense os nosos sectores produtivos básicos e estratéxicos, que condena amplos sectores da clase traballadora á miseria e á pobreza. Temos unha poboación avellentada, uns dos salarios máis baixos do Estado, as pensións máis reducidas, unha precariedade laboral insufríbel e unha taxa de paro disparatada que obriga a mocidade a emigrar. Cómpre desenmascarar a idea do Estado español como benfeitor e a de Galiza como inviábel por si mesma. Esa posición ideolóxica terá menos peso canto máis conciencia nacional acumulemos.

A emancipación da clase traballadora galega pasa inexorabelmente por conseguir a soberanía plena, pois non é posíbel que haxa homes e mulleres libres en nacións asoballadas. Ter soberanía supón ter plena capacidade para apostar por un modelo de economía autocentrada e un desenvolvemento sostíbel que xere riqueza, emprego de calidade e benestar social; desenvolva as potencialidades dos nosos recursos naturais e sectores produtivos (leiteiro, pesqueiro, enerxético, naval, forestal, etc.), mediante a súa expansión, diversificación e innovación, e peche os ciclos produtivos na Galiza, a fin de crear valor engadido, pleno emprego e salarios dignos.

A soberanía suporá a defensa do noso sector pesqueiro como sector estratéxico, a negociación directa dos acordos e a xestión das nosas augas xurisdiccionais para evitar que o seu potencial se vexa minguado, facilitar unha industria competitiva e crear emprego. Tamén implicará deseñar unha política agraria propia, ter soberanía alimentar, fixar poboación e desenvolver todas as potencialidades do rural e apostar pola diversidade produtiva. Só con soberanía, o rural galego tomará dinamismo e desenvolverá as potencialidades necesarias para se liberar das decisións que até o de agora tomou o Estado español e a UE e que conduciron o agro galego ao abandono e á prohibición de producir.

Só con soberanía política, poderíamos ordenar, decidir, utilizar e dispor da enerxía que producimos. Remataríamos co espolio, a inxustiza e a discriminación á que estamos sometidos e gozaríamos dunha tarifa eléctrica galega para evitar que sendo exportadores do 40% da enerxía teñamos que pagar o mesmo que outras zonas do Estado que só son consumidoras. Con soberanía enerxética, en boa medida, daríase solución ás empresas con ameza de inviabilidade polo custo desta, teríamos nas nosas mans un recurso fundamental para o desenvolvemento industrial e máis posibilidades para apostar polas enerxías renovábeis.

A visión e os intereses centralistas orixinaron unhas infraestruturas desaxeitadas que para nada vertebran o país. O actual deseño supón unha limitación para un desenvolvemento integral que considere as necesidades e a distribución da poboación. Precisamos un modelo de infraestruturas e de transporte público que vertebre o país, que dea prioridade ao transporte ferroviario, tanto de pasaxeiros como de mercadorías, que se articule en función dos intereses galegos e que comunique as diferentes comarcas que hoxe non dispoñen deste servizo (Barbanza, Costa da Morte, Baixo Miño...).

O modelo de financiamento é un dos mecanismos máis eficaces do centralismo. É unha das evidencias máis contundentes da dependencia de Galiza, pois ao non ser nin depositarios nin dispoñer do recadado imposibilita que Galiza deseñe as súas propias políticas sociais, laborais e económicas e xestione os recursos públicos con criterio propio e independencia, e atendendo ás necesidades dos galegos e galegas. Por outra parte, en contra do que se propaga, Galiza destina unha parte importante dos seus impostos ao centro. Así, por exemplo, no ano 2015, a diferenza do recadado en Galiza e o que recibiu en transferencias foi de 4 millóns de euros menos. Ese falso discurso dunha Galiza subsidiaria non é só atribuíbel ao PP, senón que é compartido polas forzas sindicais e políticas españolas, independentemente da súa adscripción ideolóxica, e polos poderes económicos e mediáticos. Todo para xustificar o actual status quo e impedir que exerzamos a responsabilidade de nos gobernar a nós mesmos.

Ter capacidade de decisión faría posíbel ter unha Axencia Tributaria galega con plenas competencias e un sistema fiscal propio, máis xusto e equitativo, no que se graven máis os impostos directos e se aumente a presión fiscal ás rendas máis altas. Unha política impositiva máis solidaria e equilibrada, asegurando que as empresas con actividade en Galiza tributen aquí e non en Madrid (preto de 4.000 empresas non tributan en Galiza malia ter actividade aquí). En definitiva, un modelo fiscal ao servizo dun modelo social e económico máis xusto, igualitario e solidario.

O actual sistema bancario eliminou as caixas de aforro galegas e as entidades galegas foron absorbidas por grupos estranxeiros. Galiza ficou sen instrumentos financeiros propios, provocando máis dependencia e subordinación ao poder financeiro central. Padecemos un sistema bancario totalmente privatizado e foráneo, contrario aos intereses galegos, que leva 16.000 millóns de euros do aforro dos galegos e galegas para investir, dinamizar e desenvolver economicamente outros lugares do Estado e xerar subdesenvolvemento en Galiza. Sen soberanía financeira non é posíbel soberanía política e viceversa. Precisamos capacidade política para conseguir unha política financeira propia, fundamentada nunha banca pública e galega, ao servizo da maioría social e da dinamización económica de Galiza.

Termos un estado propio e soberano suporía dispor dun marco galego de relacións laborais e de negociación colectiva sen interferencias, disposicións e negociacións alleas á clase traballadora galega. Poderíase legislar, baixo parámetros galegos e intereses da clase

traballadora, toda a materia laboral, a política de emprego e o sistema de representación sindical, é dicir, os dereitos, os salarios e as condicións laborais da clase traballadora galega. Non estaríamos sometidos ao resultado das imposicións e pactos sociais de corte centralista e antisocial, e desfariámonos da centralización da negociación colectiva que supón padecer convenios con baixos salarios e alta precariedade. No actual contexto do capitalismo neoliberal, de máxima concentración e centralismo do poder e do capital, a creación de novos marcos de soberanía debilita o neoliberalismo e facilita normas laborais máis favorábeis á clase traballadora e maior benestar social.

Con soberanía Galiza tería capacidade para artellar uns servizos públicos universais —única garantía de maior benestar, igualdade e cohesión social— mediante a gratuidade e universalidade do ensino de 0 a 18 anos e un sistema de saúde público, universal e gratuito que cubra todas as necesidades sanitarias da poboación galega. Facilitaría unha protección social universal que dese cobertura á dependencia e á conciliación, mediante un sistema galego integral de servizos sociais. Articularíase a protección pública por desemprego, teríase competencia para implantar o salario de inserción laboral e daríase prioridade ao investimento para a creación de emprego.

Con soberanía, asegurariamos un sistema público galego de pensións cun fondo de reserva propio, partindo dun sistema de cotizacións sociais máis xusto e equilibrado, financiado co incremento dos salarios, maior taxa de actividade e emprego, recoñecemento do traballo doméstico, florecemento da economía somerxida e rematar coa fraude fiscal deixariamos de ter as pensións máis baixas do Estado.

A soberanía é imprescindible para que o noso idioma teña plenos dereitos e se restaure socialmente en todos os ámbitos e con todas as funcións, para desterrar prexuízos e a situación de diglosia actual e para garantir un ensino en galego en todos os niveis educativos e materias, mediante a inmersión lingüística. É dicir, a plena normalización.

Só con estruturas soberanas poderemos normalizar e pór en valor a nosa cultura en todos os seus ámbitos, manifestacións, funcións e dimensións. Coñecer e potenciar todo o noso patrimonio cultural, artístico, etnográfico, histórico, tradicional e musical e darlle dimensión social e económica como fonte de emprego. Só así poderíamos conformar un sector cultural forte e actuar en chave de país.

A soberanía é imprescindible para conseguir un sistema de ensino galego, enraizado na nosa realidade nacional e social e ao servizo da transformación social e do desenvolvemento de Galiza, que sexa exclusivamente público, galego, laico, coeducativo e gratuito e deixe de actuar como axente importante de colonización e españolización.

En resumo, sen poder político soberano non podemos deseñar políticas laborais, económicas e sociais favorábeis aos intereses e necesidades da maioría social. Por iso, o noso proxecto sindical forma parte do movemento nacionalista galego, sabedores de que a loita

nacional e social son indisolúbeis. A soberanía supón que poidamos decidir a sociedade que queremos, o modelo económico polo que apostamos, rematar coa emigración, pór freo á perda de poboación, crear emprego de calidade e estábel, termos salarios máis altos, un marco galego de relacións laborais e de negociación colectiva, uns servizos públicos gratuítos universais, desenvolver os sectores produtivos para rematar coa dependencia, o espolio e a deterioración ambiental; crear un sector público empresarial galego, recuperar e activar o sector naval, agrario e pesqueiro; desenvolver unha política de I+D e innovación centrada no desenvolvemento industrial e económico, autocentrada e sostíbel e pór en marcha os sectores produtivos galegos, completando todo o seu ciclo de produción. Teriamos competencias plenas para dispor dos nosos recursos enerxéticos e materias primas, elementos necesarios para o desenvolvemento económico e a mellora social. Dotariámonos dun sistema financeiro público e galego, dunha fiscalidade, sistema de pensións e seguridade social propia e valorizaríamos e normalizaríamos a nosa lingua e cultura.



Resoluciones VII Congreso CIG

Resolucións do VII Congreso

- 1 O VII Congreso da CIG comprométese a loitar pola defensa dos servizos públicos como dereitos sociais para todos e todas. Aposta clara e nitidamente pola universalidade, suficiencia e eficiencia destes. Defende a participación das e dos traballadores na súa xestión e o control social por parte das e dos usuarias/os.
- 2 O VII Congreso da CIG manifesta o seu rexeitamento á utilización das Cooperativas de Traballo Asociado e manifesta a súa solidariedade e compromiso de loita contra a explotación laboral da que son vítimas todos/as os/as traballadores/as, sometidos a unhas condicións de traballo absolutamente desreguladas.
- 3 O VII Congreso da CIG exige a derogación do Decreto de Plurilingüismo e demanda a aprobación dun novo fundamentado nun ensino integramente en galego en todos os niveis educativos para acadar a plena normalización lingüística no ensino.
- 4 A Confederación Intersindical Galega demanda a derogación inmediata da LOMCE e a elaboración dunha Lei Galega de Educación inserida na nosa realidade nacional, que garanta o dereito universal a unha educación pública, gratuíta, laica e coeducativa para todas as galegas e galegos.
- 5 O VII Congreso da CIG manifesta o seu rexeitamento ao sistema patriarcal e comprométese na súa loita por mudar o modelo de relacións sociais e laborais existente, combatendo as estruturas e valores dese sistema que perpetúan e consolidan na sociedade a violencia machista; exixindo unha rede de servizos sociais integrais; instando á implantación dun modelo coeducativo en todas as etapas; garantindo os dereitos sexuais e reprodutivos e a súa atención na rede pública e impulsando a corresponsabilidade nas tarefas de coidado no fogar.
- 6 A CIG insta o goberno galego a manter a sanidade pública como garante de que toda a poboación recibe asistencia sanitaria en igualdade, rematando coas privatizacións e revertendo ao sistema público os servizos xa privatizados, rematando así coa súa política de saúde como negocio.

- 7 A CIG demanda unha tarifa eléctrica galega e medidas concretas contra a pobreza enerxética como as recollidas na Proposición de Lei por Iniciativa Lexislativa Popular promovida pola nosa central sindical, aprobada por unanimidade polo Parlamento o 26 de xaneiro de 2016 e paralizada desde aquela.
- 8 A CIG só entende un modelo de negociación colectiva que permita a toma de decisión e o protagonismo daqueles e aquelas que viven do seu traballo e do seu convenio. Un modelo que unicamente pode desenvolverse nun Marco Galego de Relacións Laborais.
- 9 O VII Congreso reitera o apoio, compromiso e solidariedade cos traballadores e traballadoras de Ferroatlántica e entende que a única garantía de futuro para as fábricas e os empregos pasa por manter vinculadas e dentro do mesmo grupo as actividades de ferroalixaxes e de enerxía.
- 10 A CIG fai un chamamento a todas as institucións a comprometerse de forma inmediata ao mantemento da titularidade pública de todos os centros de traballo de Navantia na Ría de Ferrol e o impulso dun Complexo Integral que aborde todos os ámbitos da construción naval. Defende un Plan de Futuro que asegure a sustentabilidade da compañía; que se equipe Navantia Fene con suficiente persoal de xestión, técnico e produtivo e o cumprimento da Lei do sector naval de Galiza. A Industria Auxiliar é complementaria para Navantia, non un mecanismo de abaratamento dos custos e Navantia debe vixiar as condicións sociolaborais que se dan nela.
- 11 O VII Congreso da CIG denuncia que as institucións seguen a subvencionar o sector do automoción e as prácticas antiobreiras ás que recorren estas empresas que, para aumentaren a produtividade das plantas, atacan os dereitos laborais dos/as traballadores/as.
- 12 O VII Congreso apoia o dereito do pobo catalán a decidir o seu futuro político con ou sen a aprobación do Estado español.
- 13 O VII Congreso da CIG insta o goberno do PP a negociar na Mesa Sectorial do SER-GAS a creación da categoría de persoal investigador/a público/a como garante de que a investigación sanitaria repercuta na sanidade pública e a modificar o decreto de transferencia do coñecemento para que non sexa negocio en exclusividade da industria farmacéutica.

- 14 O VII Congreso quere denunciar as agresións que o noso pobo está a padecer nos seus símbolos, como o requisamento de estreleiras de forma sistemática no ámbito deportivo, tanto no Estado español como en Europa.
- 15 O VII Congreso apoia rematar coa dispersión das presas políticas galegas e defende que finalice coa criminalización política do independentismo.
- 16 O VII Congreso traslada a súa plena solidariedade ao pobo de Venezuela, ao seu goberno lexítimo e ás vítimas da violencia colocada nas rúas pola dereita golpista e polas potencias imperialistas incapaces de respectar o proceso revolucionario bolivariano.
- 17 O VII Congreso acorda realizar unha campaña de boicot contra EROSKI pola represión sindical e polos despedimentos sufridos nos últimos meses por parte desta empresa.
- 18 O VII Congreso expresa a súa total solidariedade e apoio á loita do pobo saharauí pola súa liberación nacional e social. Considera que as Nacións Unidas deben facer cumprir integramente os acordos de Houston que inclúen a realización dun referendo no Sahara Occidental en aplicación do dereito de autodeterminación que foi adiado sistematicamente polo goberno de Marrocos.
- 19 O VII Congreso manifesta o seu apoio ao pobo palestino; denuncia e condena as violacións dos dereitos humanos cos presos; insta o goberno israelí a cumprir as normas prescritas polo dereito internacional humanitario; exige o levantamento das restricións ás comunicacións e visitas familiares; reafírmase na campaña de boicoteo aos produtos israelís e demanda das institucións internacionais que se adopten medidas.



Intervencións de Paulo Carril e Suso Seixo diante do VII Congreso CIG

Discurso de Paulo Carril, Secretario xeral da CIG

Delegacións internacionais, delegacións nacionais, compañeiros e compañeiras:

Rematamos as sesións deste VII Congreso Confederal coa posta a punto do noso ideario programático, coa definición e aprobación de novas liñas de traballo. Cómprenos agora finalizar os procesos congresuais comarcais e federativos para ultimar a súa posta en práctica.

Nos Relatorios que aprobamos neste Congreso analizamos o contexto internacional actual, caracterizado por unha crise económica mundial, cada vez máis estrutural, cada día máis utilizada polo capital para afondar no modelo capitalista neoliberal, que busca incrementar máis a súa taxa de ganancia en base á sobreexplotación da clase traballadora e dunha premeditada escalada de ataques aos dereitos laborais, aos dereitos sociais, e á soberanía nacional e popular.

Unha economía mundial dominada polo imperialismo, ou como agora se di disfrazalo, pola globalización neoliberal, que na súa expansión mundial deixa un regueiro de destrución de países e de pobos, de economías locais, de desfeitas irreversíbeis do medio ambiente, de deslocalización dos centros de produción e de migracións masivas.

Cómpre chamar atención como o imperialismo, na súa obsesiva e avariciosa carreira polo aumento da marxe de beneficios e da concentración do poder e a riqueza, utiliza todo o que ten ao seu alcance: os grandes avances científicos, tecnolóxicos e do coñecemento; a guerra e o complexo industrial-militar, coa OTAN á cabeza; os chamados Tratados de Libre Comercio e Investimentos; pero tamén a través do control da información de masas, dos modelos culturais, criminalizando a resposta sindical, producíndose, ao mesmo tempo, retrocesos democráticos e das liberdades públicas, laminado os Dereitos Humanos e Universais. Con todo isto constrúen a grande mentira da fin da loita de clases e promoven a inoculación dunha ideoloxía asentada na farsa de que vivimos no mellor dos mundos posíbeis.

Vivimos dominados por unha economía absolutamente financeirizada, negadora da economía produtiva, obsesivamente especulativa na busca de negocio. Vale todo: sexa a débeda soberana, sexa a extensión compulsiva do crédito para todo tipo de consumo, na privatización dos servizos públicos, da protección e asistencia social. Coa aprobación de políticas fiscais inxustas e descaradamente feitas ao servizo da evasión de impostos e protectora dos paraísos fiscais, da precarización do mundo do traballo, con baixos salarios, interminábeis subcontratacións e creando novas formas de explotación laboral, xerando unha total inseguridade.

Estamos ante imposición dun modelo de desigualdade social cada vez máis profundo no que o capitalismo bate co paradoxo de que, dispoñendo nesta fase histórica de todos os instru-

mentos dos que nunca antes tivo ao seu servizo para a obtención de mais taxa de ganancia, o crecemento da economía mundial é menor e máis débil, coas conseguíntes consecuencias negativas para un sistema que necesita estar en constante expansión.

Na imposición deste sistema xoga un papel destacado a UE, tecida por unha sorte de institucións antidemocráticas, Banco Central Europeo, Comisión Europea, FMI- Europa, usurpadoras da soberanía popular, para impoñer un modelo económico e social neoliberal en toda Europa. Cada día que se prolonga a crise ponse máis de manifesto o inxusto e antidemocrático deseño da UE. A dos grandes Estados, que a través da moeda única, do mercado de libre concorrência, da libre circulación de persoas, capitais e mercadorías, atopa a mellor forma de concentración da riqueza e da actividade económica nos Estados, nomeadamente Alemaña e Francia, e nas grandes corporacións transnacionais europeas, marxinando os pobos e as nacións sen Estado, como Galiza.

No Estado español, durante estes anos, primeiro co PSOE, pero despois coa maioría absoluta do PP, de acordo ás súas fondas conviccións españolistas e dereitosas, levouse a cabo un desapiadado saqueo á clase traballadora e unha enorme estafa social. Con obediencia cega ás instrucións ditadas pola Troika Comunitaria para afrontar a crise económica e a problemática da ilexítima débeda pública, pasando polo chamado rescate da UE ao sector bancario, e completada por unha planificada programación de contrarreformas laborais e desmantelamento dos dereitos laborais, sociais, do sistema público de pensións, das liberdades públicas, imposición dunha inxusta reforma fiscal, privatizacións de servizos públicos, do ensino, da sanidade, eliminación e recorte de servizos sociais, repagamentos de medicamentos, etc., así como unha dura ofensiva de recentralización económica e política, deixando na práctica sen efecto, en moitos e importantes asuntos, as xa limitadas capacidades e competencias das CC.AA.

Nesta profunda crise económica tamén existe unha importante crise política, e unha escalada crecente e imparábel de corrupción do sistema español, sintomática da desfeita dun capital que campa as súas anchas e que ten no PP un instrumento útil e funcional. Mais neste contexto, o que se ve ás claras é a crise do réxime nacido na Transición, sendo evidentes os intentos permanentes que se están a facer polos diferentes poderes do Estado, dos partidos políticos maioritarios e polo sindicalismo español, por ir a unha Restauración, incluso cun novo monarca, Felipe VI, que non poña en cuestión o sistema, que perpetúe o statu quo social e que se rearme na negativa a dar solución ás reivindicacións para un recoñecemento polo Estado dos dereitos nacionais de Catalunya, Euscadi e Galiza.

No caso galego, os efectos da crise na nosa situación económica, laboral e social, permite constatar como a toma de decisións polo poder político e económico do Estado e da UE, responde única e exclusivamente aos intereses das grandes potencias e á idea de centralización, como mellor fórmula para a concentración da riqueza nunha oligarquía máis fervorosamente españolizadora, pero cada vez máis dirixida desde Bruxelas. Impoñense decisións políticas

que rouban e saquean as maiorías sociais pero, por riba, someten a máis pobreza as clases populares das nacións periféricas como a galega. A xeración da riqueza vai parar a menos mans, cada vez máis enriquecidas e concentradas en territorios lonxe de Galiza.

Sufrimos un Goberno galego e un presidente, Feixoo, que renega da condición de galego, acomodado no seu papel de servil criado a estas políticas, que ten abandonado o pobo galego á súa sorte, incapaz de tomar ningunha iniciativa a favor do desenvolvemento económico e social de Galiza. O exemplo máis recente estámolos vendo con Ferroatlántica e a negativa da Xunta a oporse contundentemente á venda das C.H, negándose a defender que os ríos son nosos, non de Villar Mir.

Somos vítimas das lóxicas de funcionamento do modelo neoliberal, pero tamén de medidas aprobadas a través das grandes políticas europeas, mesmamente contrarias ás normas do chamado libre mercado, que claramente discriminan e prexudican os nosos sectores produtivos, que aínda, a día de hoxe con todo o sucedido, ocupan os primeiros postos de produción e ocupación do Estado español (naval, pero especialmente o sector agro-gandeiro e pesqueiro).

A cabalo desta crise, reforzouse o papel de Galiza, pervivindo o seu rol colonial dentro do Estado español, económica e politicamente dependentes, aínda despois de ter pasado pola entrada no Mercado Común Europeo, auténtica ruína do pobo galego, como polos primeiros anos da imposición do euro, até chegar a actual crise.

Profundouse o proceso de absorción de empresas galegas por empresas foráneas, prodúcese o espolio e drenaxe para o exterior do aforro dos galegos e galegas, a través da bancarización e venda das antigas caixas de aforro, e continúaase coa explotación dos nosos recursos naturais, así como da nosa capacidade de produción de enerxía, posta ao servizo das grandes eléctricas, e do desenvolvemento industrial fora de Galiza, mentres de novo, e con máis forza, subministramos man de obra barata a través da emigración, hoxe representada especialmente por unha mocidade coa mellor formación da nosa historia.

Temos unha estrutura produtiva que non completa o proceso de transformación en Galiza, que sendo unha potencia mundial produtora, é dependente das grandes transnacionais de distribución para o acceso a bens de primeira necesidade, alimentos, etc., que non ten capacidade de controlar o excedente económico que xera para reinvestir, que cada vez está máis ligado a sectores que xeran menos valor engadido, e que son paradigma da explotación laboral, como é o sector servizos.

As súas consecuencias na situación laboral e social galega son: unha imparábel destrución do emprego e perda de poboación activa, un alarmante retroceso demográfico e o avellentamento da poboación, unha caída xeneralizada dos salarios e das rendas do traballo, o medre da explotación laboral co asentamento de forma permanente no mundo do traballo da precariedade, da xeración de empregos esporádicos, a tempo parcial ou a través dunha cadea interminábel de subcontratación, o aumento acelerado da miseria, da pobreza laboral,

da estratificación da clase traballadora, e onde cada vez máis o círculo desemprego-emprego se está ver superada por unha nova, por quen non emigra: desemprego-emprego temporal-desemprego, etc.

Na realidade, todo o que sucede pon en evidencia o fracaso do sistema autonómico e constitucional español, descaradamente contrario á clase traballadora galega, que nos conduce á ruína, a unha situación social sen saída, e a vivir en peores condicións que as xeracións anteriores.

Na CIG, diante esta realidade, queremos ser os principais activos para afrontar esta situación, para levarmos primeiro ao centros de traballo, pero tamén ás rúas da nosa nación, unha mensaxe que transforme a resignación, o individualismo e os medos en afiliación, organización, en participación sindical e acción colectiva organizada como mellor defensa dos intereses da clase traballadora galega.

Cando no Relatorio de Organización falamos sobre que o sindicato é poder, ou cando temos por lema congresual neste VII Congreso, “Coa CIG somos máis fortes”, é porque facemos unha clara aposta por dotármonos de forzas, de organización, de capacidade de loita para facer fronte á explotación e ao empobrecemento.

Si, “Coa CIG máis fortes”, porque non nos resignamos á pasividade; estamos convencidos/as da inmensa forza que ten a mobilización, o compromiso sindical, a solidariedade, como as mellores armas que temos a clase obreira fronte os abusos que a patronal fai, especialmente ao precariado, aos novos sectores da clase traballadora.

Representamos o sindicalismo de base, asembleario e alternativo que temos ben demostrada unha traxectoria histórica de firmeza, coherencia, de confronto co poder, e de non integración no sistema.

Cómprenos seguir traballando para ser un instrumento reivindicativo útil e capaz, que temos alternativas e solucións para a clase traballadora, e que somos quen de converter toda a conflitividade social en afiliación, en organización, en poder popular.

Debemos ser colectivamente atrevidos/as á hora de lanzar as nosas alternativas e para termos presenza nos centros de traballo, sexa ante a problemática que sexa, e pórse á fronte das loitas sociais, encabezar a conflitividade social, na negociación colectiva, no combate á precariedade, nas desigualdades e discriminacións ás mulleres, na defensa do emprego, etc.

Para isto, é preciso reforzar a base dos nosos piares fundamentais: o asemblearismo, a participación, a combatividade, e a construción de organización, para avanzarmos nas conquistas de dereitos e na transformación da sociedade. Pero tamén, por outra banda, en sermos conscientes de que o noso traballo debe ser constante e permanente, que ten na loita e no conflito concreto o inicio para a toma de consciencia pola clase traballadora galega da nosa situación de explotación de clase e nacional, no obxectivo da transformación revolucionaria que o noso proxecto estratéxico defende, dunha Galiza ceibe e sen explotación, dunha Galiza ceibe e socialista.

Transformación revolucionaria no sentido que dicía Fidel Castro: REVOLUCIÓN É SENTIDO DO MOMENTO HISTÓRICO, É CAMBIAR TODO O QUE DEBE SER CAMBIADO, É DESAFIAR PODEROSAS FORZAS DOMINANTES DENTRO E FÓRA DO ÁMBITO SOCIAL E NACIONAL, É CONVICCIÓN PROFUNDA DE QUE NON EXISTE FORZA NO MUNDO CAPAZ DE ESMAGAR A FORZA DA VERDADE E AS IDEAS.

“Coa CIG somos máis fortes”, porque apostamos polo obxectivo claro de combater e derrotar as reformas laborais, centrando a nosa capacidade reivindicativa na recuperación dos dereitos laborais e sociais roubados, pola derogación das reformas da negociación colectiva e pola recuperación dos salarios.

Porque queremos ser un maior e máis útil referente na acción feminista da clase traballadora galega. Porque queremos ter máis capacidade de combate aos ataques sobre os dereitos das mulleres.

Desde a CIG levamos meses facendo un chamamento, que hoxe de novo facemos, de que é o momento de acumular forzas e de mobilizarnos para chegar de inmediato á convocatoria dunha FOLGA XERAL que obrigue o PP a retroceder nas súas posicións antisociais e antiobreiras. O empobrecemento e deterioración dos salarios, a precarización constante e imparábel esixe dunha folga xeral para demostrar a nosa disposición de resistencia, de loita pola recuperación dos nosos dereitos e como a mellor defensa ante a unha inminente e regresiva reforma das pensións.

É lamentábel ver o papel submisivo de UGT e CCOO co Goberno español e a patronal cociñando un novo pacto social, e un novo Acordo estatal de negociación colectiva, que, como os anteriores, se fai no mellor estilo do sindicalismo amarelo e vertical, colaborando na perda de dereitos, na extensión da reforma laboral e das novas formas de empobrecemento da clase traballadora. Pero sen dúbida, o máis grave é que con este modelo facilitan a domesticación e desmobilización da clase traballadora.

Neste sentido, resulta tamén escandalosa a situación que temos no Parlamento español, no que as forzas de oposición e da esquerda, son incapaces de aproveitar que o PP non ten maioría absoluta no Congreso español, para promover proxectos de lei que tiren abaixo todas estas políticas e estas contrarreformas laborais e sociais que tanto mal están a facer a clase traballadora.

En todo caso, e aínda nestas duras circunstancias, desde a CIG chamamos a participar nunha CONTESTACIÓN SOCIAL PERMANENTE e a ter un COMPROMISO constante, PORQUE É URGENTE:

- RESCATAR os nosos sectores produtivos básicos (sector leiteiro, pesqueiro, naval, do aluminio, etc), para crear emprego digno. É URGENTE poñer o desenvolvemento da economía ao servizo da maioría social.
- Rescatar os dereitos sociais, que son universais, dereito ao ensino e sanidade públicos, galegos e de calidade, non caridade, non beneficencia, nin copagamentos.

- É necesario dispoñer dunha Banca Pública Galega, soberanía fiscal e unha Axencia Tributaria Galega, para facer políticas fiscais xustas e solidarias, duras contra os ricos e contra as grandes fortunas, e que remate cos paraísos fiscais e a evasión de impostos.
- NON QUEREMOS QUE SIGAN DECIDINDO MÁIS POR NÓS, NIN OS DE FORA, NIN OS BANQUEIROS NIN OS ESPECULADORES.
- Reivindicamos o noso dereito a vivir e traballar dignamente na nosa Terra.
- Queremos decidir a sociedade que queremos, ter capacidade de decidir o noso presente e futuro.

A CIG somos a expresión da clase traballadora galega que ten vontade firme de continuar o longo proceso histórico de construír ferramentas que, desde a autoorganización do pobo galego, rachemos o poder do capital e do imperialismo. Construíndo a auténtica unidade da clase, a que se labra loita a loita, nos centros de traballo, nas fábricas, por medio da loita obreira, da loita popular, e da solidariedade de clase. Que defendemos que a emancipación da clase traballadora galega está unida á conquista da soberanía nacional de Galiza, porque non hai homes e mulleres libres en nacións asoballadas.

Que aposta decididamente por avanzar na conquista dun sistema económico ao servizo da clase traballadora, sen explotación, e na que o pobo galego, a nación galega, poidamos existir en pé de igualdade, en paz e harmonía, con todo os pobos e nacións dos mundo.

Este é o noso proxecto, estas son as nosas conviccións, estas son as nosas ideas, seguros de avanzar porque contamos cunha afiliación heroica, porque como dicía Castelao, os verdadeiros heroes son os que día a día transforman os desexos en realidade e as ideas en feitos, convencidos e convencidas de que a loita nobre e leal das ideas é o que asegura o progreso.

Ánimo e adiante !!!
VIVA A CLASE OBREIRA GALEGA!!!
VIVA O INTERNACIONALISMO PROLETARIO!!!
VIVA GALIZA CEIBE E SOCIALISTA!!!

Discurso de Suso Seixo

Representamos unha xeración que na década dos setenta, en plena crise económica e política, nos últimos anos da ditadura franquista, lanzouse a constituír sindicatos propios, en diferentes sectores, facendo valer o principio de autoorganización. A constitución destes sindicatos non foi algo espontáneo ou feito ao chou, senón froito dunha análise marxista da realidade socioeconómica galega, do papel colonial que cumpría Galiza no marco do Estado Español e as condicións específicas que iso creaba no proletariado galego (baixos salarios, alta precariedade, baixo peso do sector industrial, moita emigración, forte espolio do noso aforro e da nosa enerxía, industria de enclave, ...)

Precisábase pois de organizacións propias que ofrecesen alternativas a esta realidade específica da clase traballadora galega e que rachasen polo tanto coa visión centralista, homoxeneizadora e negadora desta realidade que tiñan as centrais sindicais actúantes en Galiza. No noso país, a loita do proletariado galego pola súa liberación como clase estaba, está e segue a estar, intimamente ligada a loita pola soberanía como pobo, non é posíbel acadar unha sen a outra.

Todos aqueles sindicatos que se foron creando nese momento, con procedencias diversas, pero todos eles fieis ao principio de autoorganización da clase obreira galega, claramente enfrontados xa daquela ao modelo de sindicalismo de Pacto Social que empezaban a practicar CCOO e UGT, permitiu conformar, ao longo destes anos, o que hoxe a CIG.

Estamos a falar pois dun proxecto sindical construído en circunstancias moi adversas, un proxecto sindical diferente, alternativo, en claro confronto co poder político e económico, nunha nación como a galega con moi baixa conciencia nacional e autoestima. Se nestas circunstancias conseguimos acadar o nivel de representatividade que hoxe temos, ata situarnos como primeira central sindical de Galiza, débese á nosa coherencia no traballo sindical e á entrega militante de miles de compañeiras e compañeiros.

Todo isto proceso lévame a facer e a compartir con vós tres reflexións:

1ª.- Temos que darlle moito valor ao que colectivamente construímos nestes anos. Ao que a CIG representa non mundo do traballo en Galiza. A CIG é un proxecto sindical que nos transcende a nós como delegados/as, como cadros e como dirixentes da central sindical. Penso que non esaxero se digo que hoxe a CIG é un proxecto sindical que é patrimonio clase traballadora galega e do propio movemento nacionalista galego no seu conxunto, o cal implica unha especial responsabilidade no noso traballo sindical diario e tamén á hora de resolver as discrepancias ou diferenzas que poidan aparecer no seo da central sindical.

2ª.- Un proxecto sindical como o que a CIG representa, o espazo que ten gañado na clase traballadora galega, só ten futuro, só é sostíbel, se segue a ser fiel aos seus principios nacionais e de clase. Camiñamos cara un modelo de sociedade cada vez máis individualista e insolidaria, máis inxusta e antidemocrática, cunha forte ofensiva do capital á hora de recortar

dereitos, precarizar o mercado laboral e debilitar á clase traballadora, na busca de incrementar así o seu poder e a súa marxe de beneficios. Nunha sociedade galega, ao mesmo tempo, cada vez máis española, o cal para nós como nacionalistas non é un problema menor.

Estamos a falar pois, dunha sociedade na que a explotación e a loita de clase segue a estar moi presente, da necesidade da nosa soberanía como pobo tamén, o cal non só non fai prescindíbel o noso proxecto sindical senón que o fai absolutamente necesario e imprescindible.

3ª.- É fundamental polo tanto politizar e ideoloxizar os debates e as alternativas, entre a nosa afiliación e no seo das empresas. Falar da situación de dependencia de Galiza, das consecuencias que iso ten para o pobo traballador galego e cales son as alternativas; falar do modelo de sociedade que representa o sistema capitalista e a que intereses de clase responde ou falar da necesidade de conquistar novos modelos de organización económica e social que respondan realmente aos intereses da clase traballadora galega.

Pero para poder levar adiante este traballo, compañeiras e compañeiros, é fundamental a formación e o compromiso político e ideolóxico co nacionalismo, coa conciencia de clase, dos cadros do sindicato, dos seus liberados e liberadas, dos seus dirixentes, pois se non é así, á larga, podemos terminar integrados e convertidos nun axente máis do sistema, como xa de feito o están a ser outros.

Por último, abusando un pouco da vosa paciencia, quixera rematar a miña intervención coa lectura dun pequeno poema, que aparece no último CD da cantautora galega SÉS, e do que é autor o escritor e xornalista uruguaio, Carlos María Gutiérrez – militante perseguido, encarcerado e exiliado pola súas ideas políticas – poema no que rende homenaxe a aqueles compañeiros e compañeiras que caeron loitando por unha sociedade máis xusta.

No movemento obreiro en xeral, e no galego en particular, temos moitos casos deses, sirvan de exemplo, Amador Rei, Daniel Niebla ou Moncho Reboiras. Este poema ademais, por iso quero compartilo con vós neste momento de despedida, destaca valores fundamentais para o movemento obreiro, como son: a perspectiva histórica e continuada da súa loita e o carácter colectivo e solidario da mesma. O poema di así:

Mi tumba no anden buscando
porque no la encontrarán,
mis manos son las que van
en otras manos tirando,
mi voz, la que está gritando
mi sueño, el que sigue entero.
Y sepan que solo muero
si ustedes van aflojando
porque el que murió peleando
vive en cada compañero

Os e as que comenzamos, a primeiros dos anos setenta, esta grande obra colectiva de autoorganización da clase traballadora galega, que hoxe representa a CIG, temos o firme convencemento de que a súa continuidade está garantida porque vive no traballo e no compromiso de todas e todos vós.

Compañeiras, compañeiros, foi para min un orgullo ser o secretario xeral da CIG durante dezaseis anos e compartir con vós todos estes anos de loita e militancia. Ata sempre, moito ánimo e moitos éxitos.

VIVA A CLASE OBREIRA GALEGA.

VIVA A CIG.

Organizacións presentes no VII Congreso

Organizacións internacionais

ARXENTINA

CTA-A Central de Traballadores Arxentinos AUTÓNOMA

- Rubén RUIZ TROSSERO, Cordenador Gremial da CTA-AUTÓNOMA, membro do Secretariado Nacional e Secretario Xeral da Asociación do Persoal Xerárquico do Gas.

CTA-T Central de Traballadores Arxentinos dos Traballadores.

- Andrés LARISGOITIA, Secretario de Relacións Internacionais.

BRASIL

CUT Central Única dos Trabalhadores

- Julimar Roberto de OLIVEIRA NONATO, Secretário de Administração e Finanças.

CATALUÑA

I-CSC Confederación Sindical de Catalunya.

- Carles SASTRE i BENLLIURE, Secretario Xeral.

CHIPRE

PEO Pankipria Ergatyki Omospondia (Federación Panchipriota de Traballadores).

- Pieris PIERI, Responsábel de Relacións Internacionais.

COLOMBIA

CGT Confederación de Traballadores de Colombia.

- Jorge Adonai ESPINOSA PÉREZ, Secretario de Organización.

CUBA

CTC Central de Traballadores de Cuba.

- Milagros de la Caridad PÉREZ CABALLERO, Membro do Secretariado Nacional, Responsábel dos Asuntos Económicos.

ESTADO ESPAÑOL

USO Unión Sindical Obreira.

- Gerardo ROMÁN IGLESIAS Secretario Xeral da Federación de Traballadores de Seguridade Privada de Galiza.
- Javier SOUTO DIÉGUEZ, da Sección Sindical de Securitas Seguridade.

EUSKAL HERRIA

ELA Euskal Langileen Alkartasuna (Solidariedade de Traballadores Vascos).

- Adolfo MUÑOZ SANZ (TXIKI), Secretario Xeral.
- Mixel LAKUNTZA VICARIO, Coordinación Navarra. Inmigración

LAB Langile Abertzaleen Batzordeak (Comisións de Obreiros Patriotas).

- Ibon ZUBIELA MARTÍN, Responsábel de Saúde Laboral.

FRANCIA

USS Union Syndicale Solidaires

- Nara CLADERA, da Comisión Internacional.
- Christian MAHIEUX, de Sud Rails francesa.

GUINEA BISSAU

UNTG União Nacional de Trabalhadores/as de Guiné Bissau.

- Maria da Luz PEREIRA IMBALI, Presidenta da Rede Nacional de Mulleres Traballadoras

PALESTINA

GFIU Federación Xeral de Sindicatos Independentes.

- G. Nithya NAGARAJAN, Responsábel de Relacións Internacionais.

PGFTU Federación Xeral de Sindicatos Palestinos.

- Rasem M.H. ALBAYARI, adxunto á Secretaría Xeral.

PORTUGAL

CGTP/IN Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses.

- João BARREIROS, membro do Consello Nacional.

UGT União Geral dos Trabalhadores.

- Catarina TABARES, Responsábel de Relacións Internacionais.
- Bruno TEIXEIRA, Presidente da Juventude Sindical da UGT.

SAHARA OCCIDENTAL

UGTSARIO Unión Xeral de Traballadores de Saguia-el-Hamra e Río de Ouro

- Abida Uld ALAMIR BACHIR (Kasisa), Secretario de Relacións Internacionais.

SUÍZA

SIT Sindicato Interprofesional de Traballadores.

- Jesús GÓMEZ, Secretario Sindical responsábel Sector Terciario.

USS Unión Sindical Suíza.

- Xosé Manuel ABELENDA, Responsábel de Migración na rexión Transjurane de Unia.

FSM Federación Sindical Mundial

- Artur SEQUEIRA, membro do Secretariado.
- Quim BOIX, Secretario Xeral do colectivo de Pensionistas da FSM.

FSM-EU Federación Sindical Mundial - Europa.

- Pieris PIERI, Presidente da oficina rexional de Europa.

CSPLP Confederação Sindical dos Países de Língua Portuguesa

- Catarina TABARES , Secretaria Executiva.

LISTA DE SAÚDOS DE ORGANIZACIÓNS INTERNACIONAIS

(Por orde de chegada)

CCSL Confederação Caboverdiana de Sindicatos Livres (CABO VERDE)

- José Manuel Vaz.

FORÇA SINDICAL (Brasil)

- Nilton Souza da Silva (Neco), Secretário de Relações Internacionais da Força Sindical.

CGTP Confederación Xeral de Traballadores do Perú (Perú)

- Gerónimo López Sevillano, Secretario Xeral, e Manuel Coronado Lino, Responsábel de Organización.

CS Confederación Internacional de Sindicatos

- Sharan Burrow, Secretaria Xeral, e João Antonio Felício, Presidente.

SHANDONG PROVINCIAL FEDERATION OF TRADE UNIONS (China)

ACV-CSC Algemeen Cristelijk Vakverbond (BÉLXICA)

- Thomas Miessen, Relacións Internacionais na Europa.

FGTB General Labour Federation of Belgium, (BÉLXICA)

- Virginia MAIGRET, do Comité Executivo.

OGB-L (Luxemburgo)

- Carole Calmes, Secretaria Do Comité Executivo.

WAC MAAN (Israel)

- Assaf Adiv, National Director.

CSN Confédération des syndicats nationaux (QUEBEC)

- Louise Chicoine, Secrétaire de direction Comité exécutif – Relations internationales.

CGT Confédération générale du travail (FRANCIA)

- Joëlle S. Bambi, Europe - International.

CCOO (Estado español)

- Cristina Faciabén, Secretaria de Internacional e Cooperación CCOO.

TS, Travail Suisse (SUÍZA)

- Denis Torche, Membre du Bureau exécutif de Travail. Suisse

CE Confederación Europea de Sindicatos.

- Luca Visentini, General Secretary.

GSEE Confederación Xeral de Traballadores Gregos (Grecia)

ALL CHINA FEDERATION OF TRADE UNIONS

Federación Nacional de Sindicatos (China)



Nova Executiva Confederal da CIG.



O novo Secretario xeral durante a súa intervención no VII Congreso.



Paulo Carril foi elixido como novo Secretario xeral da CIG no VII Congreso.



No Congreso participaron unhas 700 persoas como delegados/as.



Homenaxe aos compañeiros/as que ergueron a Central sindical.



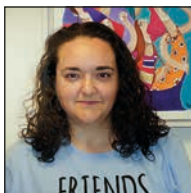
Suso Seixo despediuse do congreso entre aplausos.

Secretarías confederales logo do VII Congreso da CIG



Secretaría Xeral

Paulo Carril Vázquez



Organización

Susana Méndez Rodríguez



Finanzas

Anxo Noceda Carballo



Negociación Colectiva

Francisco González Sío



Emprego e Industria

Fran Cartelle Pérez



Institucional

Miguel Malvido Cabrito



**Muller,
Formación para o Emprego**
Margarida Corral Sánchez



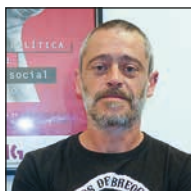
Políticas Sociais

Fernando Acuña Rúa



Propaganda

Lucía Freire Ces

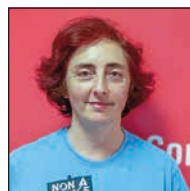


**Medio Ambiente e
Desenvolvemento Sostíbel**
Paulo Paio Rubido Bara



Servizos

Renato Nuñez Da Silva



**Formación Sindical,
Lingua e Cultura**
Nicolasa Castro Monteiro



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal