
Criterios confederais para a negociación colectiva 2001



Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.gal

Criterios confederais para a Negociación Colectiva 2001

O proceso de negociación colectiva é un camiño adecuado para solventar os conflitos laborais, inda que o convenio pactado non sexa unha solución definitiva, senón de equilibrio temporal, porque sempre existirán as diferencias nas relacións entre os traballadores e os empresarios.

Como cada ano, son os traballadores e traballadoras sindicadas as que marcan a pauta da negociación, propoñendo plataformas reivindicativas adecuadas, buscando os apoios necesarios para acadar resultados positivos. Para elo, o sindicato ten que contar cunha organización axeitada ao proceso negociador, porque si a parte sindical é feble, o empresario non se verá obrigado a facer concesións e os obxectivos da negociación se frustrarán.

Como cada ano, os traballadores da CIG defenden unha negociación colectiva na Galiza, pegada ao sector e á empresa. En coherencia con iso, a CIG ergue un modelo sindical participativo, baseado no protagonismo das seccións sindicais e federacións de sector, capaz de recoller tódalas potencialidades derivadas do conflito de intereses enfrontados e canalizalas de cara a unha acción sindical eficaz. Pola contra, nun modelo de negociación colectiva centralizada, as organizacións de base tenden a perder importancia dentro da organización sindical e faise moito mais difícil conseguir regulacións laborais que resposten ás realidades productivas e ao equilibrio de forzas.

Como cada ano, as persoas que negocian os convenios en representación da CIG, ademais de ter en conta a información sindical a nivel inmediato (a forza real coa que contamos, a posibilidade de unidade de acción, os métodos de traballo participativo mais adecuados...) e a información económica sobre a situación da empresa ou sector, teñen tamén moi presente os criterios básicos establecidos anualmente pola Confederación, o que axuda a coñecer con carácter xeral en que eido nos movemos e a conxuntar a actividade das federacións co modelo de acción sindical.

O Secretariado Confederado aprobou o documento sobre a negociación colectiva para o ano 2001, onde se propón unha estratexia reivindicativa baseada nunha dinámica mobilizadora, defínense as reivindicacións básicas e desenvólvense aspectos concretos como saúde laboral, discriminación no traballo por razón de sexo ou formación contínua. A continuación expoñeremos os principais contidos deste documento confederal.

A negociación colectiva do ano 2001

1. Estratexia reivindicativa

Previamente á concreción das liñas reivindicativas para o próximo ano, debemos reflexionar e constatar colectivamente os aspectos xerais que enmarcan a nosa acción sindical.

a) Unha economía que medra, e unha situación social que empeora

O notable crecemento da riqueza que se está a producir nos últimos anos, contrasta coa inxusticia social patente en Galicia. O desemprego, a precariedade, a marxinación e discriminación laboral, especialmente no caso da mocidade e da muller, configura unha inaceptable situación de desigualdade social.

Dende 1995 o PIB ven de crecer un 21,6 %, a ritmos superiores á media europea. No ano 2000, segundo as estimacións do Banco de España, o incremento foi do 4,1%, por riba do 3,7 previsto polo Goberno. Para o 2001 as previsións governamentais son do 3,6%.

O desemprego segue a ser un problema estrutural gravísimo para a clase traballadora galega. O paro (taxa do 14,4%) afecta a tódolos segmentos, pero en especial á mocidade (27,7%) e ás mulleres (20,8%).

A maior parte do emprego que se xenera é no sector servicios, ten carácter temporal e aumenta notablemente o traballo a tempo parcial. A contratación indefinida segue a ser a excepción. A taxa de temporalidade é do 34,5%, mais alta que en 1996, que era do 33%. Como se sabe, en 1997 asinaron a reforma laboral para conseguir a estabilidade no emprego, a cambio de facilitar e abaratar o despedimento, e xa se ve o resultado de tivo.

O emprego se precariza cada vez mais, baixo vellas e novas formas. Xunto á utilización da contratación temporal e das ETTs, exténdese a subcontratación e as empresas de servicios, tanto na empresa privada como nas administracións públicas, segréganse actividades dentro da mesma empresa ou do mesmo grupo empresarial, precarízanse as condicións de traballo das novas incorporacións (dobles escalas salariais, maior flexibilidade e xornadas superiores). Deste xeito medra non só a porcentaxe de persoas con contrato precario, senón que a precariedade precarízase cada vez mais e as novas xeracións que se incorporan ó mundo do traballo o están a facer en piores condicións que as xeracións precedentes. É unha falacia e unha mentira gorda que todo isto estea indefectiblemente vencellado ó progreso tecnolóxico e ás novas exixencias productivas. A razón fundamental é a de sempre, reducir custes e aumentar beneficios empresariais, especialmente daquelas grandes empresas que poden impoñer condicións draconianas aos seus provedores, a costa dun deterioro xeralizado dos dereitos das traballadoras e dos traballadores. A sinistralidade laboral aumenta alarmantemente e unha das causas fundamentais débese á precariedade do emprego. E o número de enfermidades profesionais segue a ser baixísimo, dada a resistencia legal e administrativa para o seu recoñecemento.

Pero ademais, o crecemento salarial real é negativo, polo menos nos dous últimos anos, onde perdimos nada menos que 1,48% do poder adquisitivo. Nos últimos catro anos, dende 1997, os salarios tan só medraron un 0,38%, mentres que a produtividade medrou ó redor dun 4% e os beneficios empresariais disparáronse a nada menos que un 90% nese período.

Por todo iso, debemos denunciar as dúas caras que presenta a sociedade galega: mentres a riqueza global increméntase de forma sostida, con perspectivas favorables no futuro inmediato, a pobreza, o paro, a precariedade e a discriminación seguen patentes na sociedade galega a niveis inadmisibles.

b) Unha correlación de forzas desfavorable

A preocupación da CIG polo emprego e a prol do desenvolvemento dos nosos sectores productivos deron lugar a loitas de carácter xeral contra o paro e a precariedade e pola estabilidade no posto de traballo que, sen embargo, tiveron pouca efectividade mobilizadora e pouco eco social.

Os resultados da negociación colectiva dos dous últimos anos tampouco son moi satisfactorios, xa que ademais de que a metade de empresas e traballadoras e traballadores galegos ven reguladas as súas condicións laborais por convenios negociados fóra de Galicia e de que esa dinámica avanza, os convenios que se negocian aquí seguen a ter escaso contido e non conseguimos, en xeral, melloras importantes en aspectos como salario, xornada e emprego.

Certo é que xunto á posición intransixente da patronal, a actuación dos sindicatos españois en Galicia ven sendo unha rémora importante para o movemento obreiro, tanto na empresa privada como nas Administracións Públicas. Tamén é verdade que as relacións institucionais e os pactos como os "Acordos para o crecemento e o Emprego" asinados pola Xunta de Galicia, a CEG e CCOO e UGT, ademais de avalar a nefasta política social da Administración Autónoma, provocan conformismo, resignación e apatía nas traballadoras e traballadores galegos. E que agora, xa parece que moitos están a esperar polo novo "pacto social" que se asine en Madrid, entre a patronal e a cúpula dos sindicatos españois, a ver si alí arranxan algo. Pero nos sabemos que esa política de reformas continuadas está baseada no "pacto do tobogán", onde sempre imos cara abaixo. Menos salarios, menos protección social, piores condicións de traballo e mais precariedade.

Sen embargo, independentemente de avaliacións máis concretas neste eido, debemos de recoñecer que a CIG non conseguiu ata agora erguer unha opinión crítica suficientemente importante contra esa política de pactos neoliberais, que non conlevan resultados positivos para a clase traballadora. E debemos reflexionar sobre o feito de que o illamento que supón o rexeitamento de dinámicas negociadoras e de acordos insustanciais ou mesmo negativos, non está a ser compensado por unha consolidación da nosa posición sindical nin por unha acumulación de forzas capaz de pasar factura aos sindicatos asinantes. Seguramente isto require máis esforzos pola nosa parte de cara a buscar, no inicio dos procesos negociadores, elementos reivindicativos comúns que poidan sustentar unha unidade de acción sindical efectiva; máis esforzos tamén no seguimento e información áxil ás persoas afectadas; e dende logo, máis esforzos na exposición e denuncia dos incumprimentos ou das traicións, no seu caso, respecto do acordado entre os sindicatos así como nas necesarias explicacións da nosa posición ao remate de cada proceso negocial.

Nesta correlación de forzas desfavorábel, as preocupacións do sindicalismo nacionalista polo emprego e a redución da xornada a 35 horas, pola precariedade e polas coberturas e subsidios ás persoas en paro, soen quedarse en posicionamentos e discursos sindicais. Necesitamos que todo iso pase a formar parte da acción reivindicativa real. Para iso, a negociación colectiva, inda que non sexa a única ferramenta de acción sindical, é un instrumento moi válido tanto para conseguir un mellor reparto da riqueza como para conseguir máis e mellor emprego e reducións de xornada.

O Secretariado Confederal quere salientar ese papel importante da negociación colectiva e considera que adoptar unha actitude combativa, individual e colectiva, á hora de enfrontar a negociación dos próximos convenios colectivos, é absolutamente necesario para avanzar nos nosos obxectivos reivindicativos.

c) Impulsar unha dinámica mobilizadora

A experiencia dos dous últimos anos e os seus escasos resultados nos demostra que é necesario ser máis ambiciosos na negociación colectiva. O proceso de negociación ten que ser expresión da forza reivindicativa da CIG para conseguir convenios colectivos útiles, con contidos adecuados, con capacidade para regular colectivamente a realidade concreta das relacións laborais no sector e na empresa.

Dada a posición inmovilista da patronal, sobre todo no que se refire a emprego e xornada, dada a dinámica das mesas negociadoras, en certa medida profesionalizada e fortemente xerarquizada, onde os representantes da patronal e dos sindicatos españois adoptan unha posición subalterna en relación ás súas respectivas direccións, sabemos que vai ser difícil acadar acordos importantes e que tamén vai ser difícil fortalecer a negociación en Galicia conseguindo convenios eficaces, con contidos que aseguren unha regulación completa, e non accesoria, das relacións laborais. Pero sabemos máis, sabemos que vai ser imposible cambiar esa dinámica estatalista, subalterna e acomodaticia da negociación colectiva sen recurrir ao conflito, sen capacidade de presión ou sen folga.

Por iso, compre mellorar a nosa posición de cara a negociación colectiva, aumentando a nosa capacidade de presión e acadando unha correlación de forzas máis favorable. E para conseguir iso temos que prestar moita máis atención aos métodos de traballo que teóricamente temos establecidos e que tódalas persoas con responsabilidades nas federacións coñecen, temos que coidar máis os aspectos organizativos, ampliar os medios, os apoios e as coberturas á negociación colectiva e, temos, sobre todo, que intensificar o espírito de loita e de mobilización a prol duns obxectivos realistas, capaces de conseguir atraer á maioría dos traballadores e traballadoras implicados.

Ainda que a responsabilidade directa da Negociación Colectiva corresponde ás Federacións, é moi importante que dende a Confederación, e concretamente dende as Unións Comarcais, préstese o maior apoio de medios posible para as accións de presión e de mobilización que as federacións planifiquen. O Secretariado Confederal considera que unha aposta reivindicativa forte, como a que propoñemos, necesita dunha organización adecuada e dunha distribución de recursos -que sempre son escasos- ao servizo do que, neste intre, rematadas as eleccións sindicais, consideramos prioritario.

2. Principais eixos da nosa acción reivindicativa

O salario, a xornada e o emprego son as materias que configuran as reivindicacións básicas de toda negociación colectiva. A continuación detallamos os criterios confederais sobre estes temas que deben ser concretados na plataforma reivindicativa de cada convenio do ano 2001.

a) Exixir subas salariais reais

A negociación salarial é un instrumento de redistribución da riqueza. En 1998 os incrementos medios ponderados foron do 2,68%; en 1999 do 2,47% e no 2000 do 2,95%. Nos dous últimos anos, perdimos un punto e medio en relación á carestía da vida. Isto debe lembrarnos que non podemos relaxarnos na defensa das cláusulas de garantía que, como no caso da revisión salarial, acabaron desaparecendo de moitos convenios. Si se negocia tomando como base o obxectivo governamental de inflación (para o ano 2001 o 2%) a fórmula que se adopte para a revisión salarial debe garantir que os incrementos acordados no convenio manteranse en todos os conceptos salariais dende que se acordou ese aumento, isto é, con carácter retroactivo.

O IPC previsto polo goberno para o ano 2000 foi do 2% e o IPC real (oficial) foi do 3,7 en Galiza e do 4 no Estado español. Esta inflación desbocada, en relación á media europea perxudica ó emprego, ós salarios e ás condicións de vida dos que teñen menos capacidade económica. E esta situación ten culpables, tanto neste goberno enamorado dos impostos indirectos (que gravan o consumo) e no seu comportamento respecto da suba dos combustibles, como na insolidariedade da patronal que irresponsablemente busca un inmediato beneficio. Agora, a previsión de inflación para o 2001 volta a ser do 2% e xa non podemos fiarnos, claro. Pero ademais non é bo negociar pegados á inflación, senón que hai que considerar outros aspectos, e, en particular as ganancias de produtividade.

Durante moito tempo vimos soportando discursos que nos aseguran que as reivindicacións salariais son insolidarias e utilizan o emprego como coartada para que os salarios perdan poder adquisitivo. A realidade é que mentres que se crea pouco emprego e precario, os beneficios empresariais se disparan e a participación das rendas salariais perden peso en relación ás do capital. E isto demostra que as cousas non van ben. Ou que van ben so para os de sempre.

É xusto que reivindicemos e sexamos mais ambiciosos na consecución de incrementos salariais reais, porque a xente que traballa ten que participar das ganancias e porque, ademais, o incremento do poder adquisitivo dos salarios contribúe ao crecemento económico, xa que o consumo privado, que aumentará si realmente aumentan os salarios, representa mais do 60% do PIB.

Para conseguir un reparto mais xusto da riqueza e, colateralmente contribuir a un crecemento sostido, debemos exixir subas salariais reais, sumando á inflación os aumentos da produtividade e tendo en conta a situación dos sectores e empresas e os incrementos dos beneficios empresariais. Polo tanto, primeiro ten que haber produción e segundo ten que se saber que é o que hai que repartir. Ese criterio de acordar incrementos pegados ou próximos á inflación oculta o problema real do reparto da renda e coarta ou impide a participación dos traballadores e traballadoras nos beneficios da produción.

Pero, ademais, ó establecer aumentos puramente porcentuais produce no tempo un importante incremento de desigualdades sen causa razoable. Desigualdades entre unhas categorías e outras no seo da empresa, desigualdades entre uns sectores e outros, que parten de bases salariais distintas, e desigualdades entre uns territorios e outros. Desta forma, despois de 20 ou 25 anos as diferencias son inxustificablemente maiores, non en base á produtividade, nin á situación competitiva da empresa ou do sector nunha economía aberta, senón esencialmente debido á utilización rixida dun criterio establecido moitos anos atrás polas partes negociadoras, polo que deberemos estar atento a estas consecuencias e introducir instrumentos para cambiar a tendencia, como algunhas pagas lineais, salarios mínimos de convenio, maiores compensacións para categorías mais baixas...

As Federacións establecerán en base a estes criterios, o incremento salarial concreto a reivindicar en cada convenio e a súa distribución.

b) Xornada de 35 horas semanais

Debemos propoñer a xornada de 35 horas semanais, sen que esta sexa unha desas reivindicacións que antes decaen na negociación.

En relación a este tema, debemos negociar os compromisos de novas contratacións que se poden derivar da redución do tempo de traballo e unha negociación real sobre as horas extraordinarias, tratando de erradicalas para crear emprego, ou ben limitalas ao máximo definindo as causas de forza maior que xustiquen a súa realización. Nos convenios debe figurar expresamente a obriga de entregar a cada traballadora e traballador, e aos representantes sindicais, un informe periódico das horas extras realizadas.

c) Mais e mellor emprego a través da negociación colectiva

Nos convenios e nos acordos e pactos de empresa deben contemplarse compromisos concretos en materia de emprego:

Establecer o número de novas contratacións, facendo mención naqueles sectores de pouca participación feminina a medidas de acción positiva a favor deste colectivo, para correxir así a discriminación existente no acceso ao mundo laboral.

Establecer cláusulas de conversión de contratos temporais en indefinidos, identificando prioridades en función do tipo de contratos temporais existentes (de obra e servizo, eventual, formativos...) e concretando as datas e as preferencias para a conversión (medidas de discriminación positiva para mulleres, persoas que ocupen determinados postos de traballo, antigüidade...). Concretar o número máximo de contratos temporais que poden existir nunha empresa en función da plantilla de fixos.

Concretar as indemnizacións que deben corresponder pola finalización de contratos temporais.

Establecer cláusulas de conversión en contratos a xornada completa dos contratos a tempo parcial.

Establecer a prioridade das mulleres que traballen a tempo parcial para cubrir unha vacante a tempo completo.

Establecer compromisos de cara a renovación e substitución de plantillas, de xeito que se contemple a xubilación a partir dos 60 anos coa obriga de realizar un novo contrato de carácter indefinido, a tempo completo e aplicando á traballadora ou traballador que se incorpore o salario e demais condicións existentes na empresa.

Establecer nos convenios de sector cláusulas para que se apliquen as condicións da empresa principal ou usuaria ás traballadoras e traballadores das subcontratas ou empresas de servizos. Nos convenios e pactos de empresa debemos negociar a contratación dun determinado número de persoas en función das xornadas realizadas anualmente polas empresas subcontratadas ou de servizos, con obxecto de incorporar a esas persoas á plantilla da empresa principal ou usuaria. Na negociación debe establecerse non só a relación entre xornadas externas e emprego fixo na empresa principal, senón tamén os criterios preferentes de acceso.

Establecer compromisos de non utilización das ETTs ou, no peor dos casos, de limitación deste tipo de contratación para determinados supostos tasados explícitamente.

Incorporar nos convenios a prohibición de todo tipo de discriminación, especialmente no que se refire a aplicación de retribucións distintas ao personal de nova entrada, ao personal temporal e ás mulleres.

Concretar, onde se detecte que existen ese tipo de problemas, cláusulas que corrixan toda discriminación por razón de xénero tanto no acceso ao traballo, como na promoción ou nas condicións laborais.

3. Maior implicación en saúde laboral e medio ambiente

A pesar de que existe unha regulación legal e regulamentaria exhaustiva sobre saúde laboral, esta é moi xeneralista e ás veces ambigua, polo que os convenios colectivos non poden limitarse a facer unha remisión ou referencia á mesma. A maiores de incorporar no convenio determinados preceptos legais respecto das obrigas de empresarios e traballadores, por aquilo de darlles unha maior difusión, as federacións da CIG deben de incluír cláusulas que favorezcan a participación dos traballadores e traballadoras, a aplicación da

formación básica sobre estos temas, e as necesarias medidas de prevención e vixiancia da saúde. A nivel de empresa pode concretarse moito mais doadamente o desenvolvemento e aplicación específica da normativa de saúde laboral, pero tamén nos convenios de sector hai moitas cousas que poden incorporarse para mellorar a lei e os regulamentos de prevención de riscos. A modo de exemplo citaremos algúns dos aspectos que poden ser recollidos nos convenios colectivos:

Exixencia de que as empresas elaboren un Plano ou Programa integral de seguridade e hixiene destinado a avaliar e prevenir os riscos, establecendo con claridade as medidas de protección personal adecuadas (roupa de traballo, medios de protección e formación para o seu manexo, límites máximos de exposición aos axentes nocivos, etc.) Este Plano ou Programa estará sometido a un control ou auditoría de carácter periódico. Asemade, este Plano ou Programa debe estar relacionado coa garantía dun ambiente limpo e non contaminado, o que é fundamental tanto para a saúde no centro de traballo como para o mantemento de moitos postos de traballo que van a depender do cumprimento das obrigas das empresas neste eido. A temática medioambiental da actividade productiva adquire cada vez maior importancia e os traballadores e traballadoras non poden estar alleas, senón que se deben exixir non só o suministro da información necesaria senón a mellora da xestión e o control dos procesos productivos, a minimización dos residuos e o control dos produtos finais.

Necesidade da participación dos traballadores e traballadoras nos temas de seguridade e saúde, nomeando para delegados ou delegadas de prevención, con disposición horaria suficiente, a persoas distintas das que ostentan a representación unitaria (delegados de personal e membros do Comité de Empresa) ou, no seu caso, aumentando o crédito horario destes para que poidan dedicarse especificamente ao seu labor.

Concreción da formación que van a recibir os delegados de prevención e os traballadores e traballadoras, establecendo o modo mediante o que se garante esa formación (cursos dentro ou fóra da empresa, en horas de traballo, en colaboración cos sindicatos ou cos Gabinetes de Seguridade e Hixiene, etc.).

Concreción da periodicidade e do sistema que se vai a aplicar para controlar e vixiar a saúde dos traballadores e traballadoras, establecendo sempre a voluntariedade e o dereito á intimidade, e garantindo a eficacia dos controles médicos en función da diferente prestación de servicios que desempeña cada persoa.

Exixencia dun local dentro do centro de traballo destinado a primeiros auxilios e a outras atencións sanitarias, tamén para aqueles centros de traballo que tendo un número inferior a 50 traballadores o seu establecemento é conveniente.

Establecer medidas específicas para profesións e postos de traballo especialmente sensibles a algún tipo de riscos. Por exemplo, para aquelas persoas que realizan a súa actividade en terminais de ordenador, pantallas de grabación e vídeo, ou para aquelas outras que están sometidas a unha situación de estrés laboral, é fundamental evitar a reiteración e a monotonía no traballo para o que pode ser factible pactar pausas obrigatorias e cambios de actividade rotatorios.

Determinar, no seu caso, os postos de traballo que se consideran especialmente penosos, tóxicos ou perigosos e pactar non só un plus salarial senón limitacións de xornada e prohibición absoluta de realización de horas extraordinarias; tamén, a prohibición de que eses postos estean desempeñados por traballadores temporais ou por traballadores en misión das ETTs.

Determinar tamén a relación de postos de traballo exentos de riscos aos que poden ser trasladadas as mulleres embarazadas.

Garantir aos mozos e mozas un descanso entre xornadas de 14 horas e a non realización de traballo nocturno.

Establecer o sistema de designación das persoas que van a exercer de delegados de prevención (polos propios traballadores e traballadoras ou polos delegados de personal), garantindo que sexan persoas capacitadas na seguridade e saúde laboral ou con posibilidades para adquirir esa capacitación a través da formación.

Crear órganos sectoriais para o tratamento da prevención de riscos específicos de cada sector.

Introducir nos convenios sectoriais cláusulas que recorden a obriga de construír os servicios de prevención e a necesidade de participación dos Comités de Seguridade e Saúde ou dos delegados de prevención na elección do servicio.

4. Rematar coa discriminación por razón de sexo no mundo do traballo

Tamén de portas adentro das empresas as desigualdades entre homes e mulleres fanse moi patentes. A negociación colectiva é un instrumento para erradicar as discriminacións e avanzar na igualdade real. En cada federación pode realizarse unha revisión dos convenios asinados para eliminar calquera texto discriminatorio e adecuar os seus contidos á lexislación vixente. A Secretaría da Muller seguramente pode axudar nesa tarefa. É unha obriga de todas e de todos realizar un bo traballo para detectar as discriminacións que se producen e coñecer a situación real da muller no laboral, os problemas que por ser mulleres teñen no traballo e propoñer solucións e obxectivos concretos en cada centro de traballo, empresa e sector. E sobre todo loitar con firmeza e convicción para que esas propostas se contemplan nos convenios. De forma orientativa, e non pechada, debemos esixir na negociación colectiva:

Incluir os principios de igualdade entre homes e mulleres e de non discriminación por razón de opción sexual como premisas sobre as que se redacta o convenio.

O principio de igual salario a igual traballo conleva que reciban a mesma retribución os homes e as mulleres que realizan traballos de igual valor.

Eliminación das categorías profesionais explícita ou implícitamente femininas.

Incorporación da definición de acoso sexual e dunha declaración contra o mesmo, ademais de establecer mecanismos de denuncia e de resolución do proceso.

Garantir que as revisións médicas nas empresas se realicen atendendo ás necesidades de saúde e peculiaridades das traballadoras, incluíndo as revisións xinecolóxicas.

Eliminar toda linguaxe sexista tanto nos convenios como en toda a documentación que elabore a empresa, sobre todo cando esta linguaxe oculta outras discriminacións.

Inclusión de anexos que recollan nos convenios a lista de axentes químicos, físicos e biolóxicos susceptibles de causar perxucios á saúde da traballadora ou do feto.

Incluir unha cláusula que permita a acumulación, ao inicio ou remate da xornada, dos dous permisos de media hora por lactancia, sen fixar se é o pai ou a nai quen debe disfrutalo.

Concretar medidas de acción positiva que favorezcan o acceso á formación e promoción de mulleres a aqueles traballos ou postos nos que estea subrepresentada.

Establecer mecanismos de control coa creación de órganos paritarios de igualdade de oportunidades.

Introducir a figura de axente pola igualdade que promova as políticas de promoción das mulleres no seo da empresa para garantir a igualdade real.

Garantir a reserva do posto de traballo, para a traballadora ou o traballador, durante tres anos por nacemento, adopción ou acollemento dun fillo ou filla, e o reingreso ao mesmo en idénticas condicións.

5. Garantir a participación das traballadoras e traballadores na formación continua

A formación continua é unha necesidade permanente para as traballadoras e os traballadores e debe convertirse nun novo eido de acción sindical. Para posibilitar a participación sindical neste tema, podemos propoñer nos convenios colectivos as seguintes cuestións:

Constitución de comisións paritarias de formación nos distintos sectores con funcións de: promover e fomentar o desenvolvemento da formación continua no sector; definir as necesidades formativas concretas e os perfiles adecuados das políticas que se implanten; coñecer e informar sobre plans sectoriais.

Creación de comisións paritarias de formación nas empresas con plantilla de máis de 50 traballadoras/es que, no seu ámbito, teñan as mesmas funcións que no apartado anterior e, ademais, encárgense de establecer os requisitos necesarios para acceder a licencias de formación e fixen os criterios a aplicar respecto aos horarios dos cursos e a xornada de traballo.

Se realmente a realidade económico-social e a correlación de forzas en Galicia é a que decimos que é, debemos ser consecuentes e obrigarnos a desenvolver unha acción reivindicativa coherente e contundente.

Con realismo, que nos esixirá concentrar esforzos e marcar prioridades, porque sabemos as resistencias que temos que vencer.

Con responsabilidade, que nos demandará maior constancia no traballo e moito mais esforzo en mellorar medios, apoios e métodos de traballo e participación.

Con optimismo, porque entendemos que a situación productiva nas empresas é moito mellor que fai catro ou cinco anos e que tamén por iso estamos en mellores condicións para por freo ao deterioro das condicións de traballo e das discriminacións e abusos que resultan das subcontratas e negreros e da precariedade na contratación, que afecta especialmente ás mulleres e á mocidade.

Con confianza, porque sabemos que mais alá das melloras directas que sexamos capaces de concretar nos convenios, sobre todo en termos de contratación e emprego, estas contribúen a fortalecer e dar sentido a unha acción sindical eficaz, capaz de atraer a colectivos que xa agora tenden a situarse á marxe do sindicalismo e tamén capaz de configurar un marco global mais reivindicativo

Maior capacidade organizativa na negociación colectiva do ano 2001

1. A negociación colectiva do 2001 vaise desenvolver cunha previsión de crecemento económico do 3,6%, e cunha tendencia inflacionista clara, que os expertos mais optimistas sitúan entre o 2,5% e o 3%.

2. Os obxectivos fundamentais da negociación colectiva realmente son os sinalados en anos anteriores: Mellorar a capacidade adquisitiva dos salarios, incluíndo cláusulas de revisión en tódos os convenios, xa que a previsión de IPC no 2% non é nada creíble e resolver os problemas de desigualdade salarial inxustificadas que se poidan estar dando: entre unhas categorías e outras, entre homes e mulleres, entre persoal fixo e temporal, entre persoal antigo e novo da empresa, etc.

Conseguir mais e mellor emprego.

Redución significativa da xornada real e das horas extras.

Erradicar as discriminacións e avanzar na igualdade real entre homes e mulleres nos centros de traballo.

Conseguir que se aplique a lexislación de seguridade e saúde laboral e a participación dos traballadores e traballadoras na organización do traballo.

3. Compre que a CIG faga unha aposta reivindicativa forte a prol da negociación colectiva do ano 2001 que signifique mellor organización, mais capacidade combativa, ampliación de medios e apoios ao proceso negociador e incorpore o fomento da participación dos traballadores e traballadoras afectados, xunto a unha maior acumulación de forzas mediante a unidade de acción en todos os convenios onde sexa posible.

4. Se cando a situación económica xeral e a das empresas en particular é boa, non somos capaces de poñer freo ao deterioro das condicións de traballo e ás discriminacións e abusos que se cometen, deberíamos preguntarnos cal van ser as conquistas do sindicalismo nun cambio do ciclo económico. As melloras directas nos convenios, especialmente en termos de contratación e emprego, contribúen a fortalecer unha acción sindical eficaz e a configurar un marco global mais reivindicativo. Como sabemos, as eleccións sindicais teñen un carácter aberto e o sindicalismo nacionalista debe mentalizarse de que a batalla electoral se gana nas empresas e nos sectores en relación a unha actividade reivindicativa clara. É necesario revertir os métodos de traballo e os resultados da negociación colectiva nun incremento notable dos delegados sindicais ata agora conseguidos.

5. Estatutariamente, as Federacións teñen a responsabilidade da negociación colectiva no seu sector, a Executiva Confederada a de facer o seguimento da mesma e o Secretariado Confederado a análise e seguimento dos convenios que sexan necesarios en base a súa transcendencia. As Direccións Comarcais teñen a competencia de coordinar a negociación colectiva e, transitoriamente, deben exercer as facultades das federacións non constituídas nese ámbito.

6. Con respecto a esas competencias compre unha maior implicación de todos os órganos de goberno da CIG no proceso de negociación colectiva que agora se abre, de xeito que:

Os órganos de goberno das federacións convoquen reunións de inmediato para preparar a estratexia reivindicativa de cara á negociación colectiva, comunicando á Secretaría Confederal correspondente a data e lugar das mesmas para que, si se considera oportuno por ambas partes, poda participar e informarse directamente. Se non é así, o responsable de negociación colectiva da Federación, ou no seu defecto, o Secretario Federal da mesma, concertará unha reunión co responsable da Secretaría Confederal para informarlle do acordado na súa Federación.

Durante o proceso de negociación colectiva, a Executiva Confederal incluírá o seguimento da negociación colectiva en todas as súas reunións ordinarias e a Secretaría correspondente informará e presentará as análises pertinentes con obxecto de que a Executiva poda tomar as orientacións e decisións de carácter sindical e de gasto presupuestario que corresponda.

O Secretariado Confederal analizará e fará seguimento daqueles convenios que a Secretaría Confederal ou calquera Federación someta á súa consideración e coñecerá e debatirá sobre a marcha, obxectivos concretos e resultados que nos depare o proceso negociador a instancias da Executiva Confederal. As Direccións Comarcais coordinarán a negociación colectiva no seu ámbito, prestando o maior apoio de medios posible para as accións de presión e de mobilización que as federacións planifiquen. Cando substitúan a unha Federación non constituída, a súa actividade estará coordinada e, no seu caso, subordinada ás decisións que sobre negociación colectiva houberse acordado a Federación, quen, lóxicamente, deberá ter informada das mesmas á Dirección Comarcal na persoa do responsable de negociación colectiva ou, no seu defecto, do Secretario Comarcal.

Materias susceptibles de regulación a través dun convenio colectivo sectorial ou de empresa
Art. E.T.

11.1.b. Determinación dos postos, duración dos contratos en prácticas (RD. 488/98).

11.1.d. Período de proba do contrato en prácticas (prórrogas RD 488/98, art. 19º).

11.1.c. Retribución do contrato en prácticas.

11.2.b. Determinación do número máximo de contratos formativos.

11.2.c. Duración e prórrogas do contrato de formación (RD 488/98, art. 19º).

11.2.e. Formación teórica do contrato de formación. (Plan Formativo, art. 7º RD 488/98).

11.2.h. Retribución do contrato de formación.

12.3.b. Orde e chamamento dos traballadores fixo discontinuo (RD Lei 15/98).

12.3.b.2º Establecemento dun límite de xornada superior ao previsto (Lei 55/1999, 29-12-99)

12.4.b. Ampliación interrupción xornada a tempo parcial (RD Lei 15/98).

12.4.e. Procedemento de preferencia ou reversión do traballador a tempo parcial (RDL).

12.5.d. Ampliación do volumen de horas complementarias ata un 30% (RD Lei 15/98).

12.5.e. Distribución e forma de realización das horas complementarias (RD Lei 15/98).

14.1. Duración do período de proba.

15.1.a. Identificación de traballos a realizar por Obra ou Servizo (RD 2720/98 art. 2º).

15.1.b. Duración dos contratos eventuais e da eventualidade (RD 2720/98, art. 3º).

20.2. Rendementos mínimos esixibles.

22.1. Sistema de clasificación profesional.

23.2. Promoción e Formación Profesional.

24.1. Ascensos.

25.1. Promoción económica.

26.3. Estructura de salario.

26.3. Consolidación ou non dos complementos salariais.

29.1. Pago de salario, data e lugar.

29.1. O modelo de recibo de salarios.

- 31. A cuantía da paga extraordinaria. Conversión de contratos temporais e formativos en indefinidos de fomento do emprego estable (D.Ad. 1ª Lei 63/97)
- 31. Prorrateo de pagas en doce mensualidades.
- 34.1. Duración da xornada de traballo.
- 34.2. Distribución irregular da xornada anual.
- 34.3. Límite de 9 horas diarias de traballo efectivo.
- 34.4. Tempo de traballo non efectivo (descanso).
- 35.1. Compensación das horas extraordinarias.
- 35.4. Prestación voluntaria das horas extraordinarias.
- 36.2. Plus de nocturnidade.
- 37.3.d. Ausencias por sufraxio activo.
- 38.1. Duración das vacacións.
- 38.2. Período de disfrute das vacacións.
- 39.4. Realización de funcións superiores ao grupo profesional.
- 39.4. Períodos para reclamar coberturas de vacante.
- 39.5. Mobilidade funcional.
- 40.1. Réxime de mobilidade xeográfica.
- 41.2. Modificación sustancial das condicións de traballo.
- 46.6. Excedencias.
- 49.4. Preaviso da extinción por vontade do traballador, dimisión.
- 55.1. Esixencias formais para o despido.
- 58.1. Faltas e sancións (1)

- 63.3. Constitución do Comité Intercentro. Máximo 13 membros.
- 63.3. Funcións do Comité Intercentro.
- 64.1. Participación do Comité de Empresa en Obras Sociais.
- 67.1. Acomodación representantes por diminución de plantilla.
- 68. Garantías membros comité de empresa e delegados.
- 68.e. Acumulación de horas de membros comité de empresa.
- 69.2. Prazos inferiores de antigüidade electores e elexibles.
- 71.1. Establecementos novos colexios electorais.
- 82.2. Paz laboral.
- 82.3. Cláusula de descolgue salarial (só convenio sectorial).
- 85.1. Procedementos arbitrais.
- 85.2. Información e seguemento dos despidos obxectivos.
- 85.3. Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.
- 85.3. Forma e condicións da denuncia dun convenio e o seu prazo de preaviso.
- 85.3. Designación da comisión paritaria.
- 86.3. Prórroga do contido normativo.
- 90.4. Entrada en vigor do convenio colectivo (data).
- 91. Procedemento de mediación e arbitraje.
- D. Ad. Idade de xubilación.
- D. Ad. Discrepancias en períodos de consulta.
- Conversión de contratos temporais e formativos en indefinidos de fomento do emprego estable (D.Ad. 1ª Lei 63/97)
- (1) Por incumprimento dos traballadores en materia de seguridade e saúde: Artigo 29.3 LPRL.

Materias susceptibles de regulación a través de acordo de empresa
Art. E.T.

11.2.b. Determinación número máximo de contratos- formación, se existe plan Form.

- 15.1.a. Identificación de traballos a realizar por obra ou servizo (RD 2720/98, art. 2º).
- 22.1. Sistema de clasificación profesional.
- 24.1. Ascensos.
- 29.1. Modelo de recibo de salarios.
- 34.2. Distribución irregular da xornada anual.
- 34.3. Límite de 9 horas diarias de traballo efectivo.
- 67.1. Acomodación representantes por diminución plantilla.
- 82.3. Cláusula de descolgue salarial.
- 85.2. Información de seguemento dos despidos obxectivos.
- 85.3. Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.
- 85.3. Forma e condicións da denuncia dun convenio e prazo de preaviso.
- 90.4. Entrada en vigor do convenio colectivo (data).