

VII Congreso

Confederación
Intersindical
Galega



Emendas

- Regulamento das sesións do congreso
- Relatorio de organización
- Modificacións estatutarias
- Relatorio Acción Sindical

27-28 maio 2017



Sindicalismo Nacionalista e de clase

Regulamento das sesións do Congreso

1

Páxina: 5

Liña: 28 (artigo 3 do Regulamento VII Congreso)

Emenda: substitución

Portavoz: Paulo Carril

Apoio: 25 votos

EXPLICACIÓN:

A mesa presidencial no congreso anterior eran 16 persoas unha por estrutura, que eran 7 comarcais e 9 federais.

Na actualidade son 15 as estruturas, 7 comarcais e 8 federais.

Emenda:

O Congreso estará presidido por unha Mesa Presidencial integrada por un total de 15 membros.

2

Páxina: 7

Liña: 35

Emenda: substitución

Portavoz: María del Pilar Rodríguez Pérez

Apoio:

EXPLICACIÓN:

Erro importante

EMENDA: Seguindo por segundo

Relatorio de Organización

1

Páxina: 11 Liña: 8 (despois de tempo parcial)

Portavoz: María do Pilar Rodríguez Pérez

Emenda: Supresión

Apoio:

EXPLICACIÓN:

Nestes últimos anos véñse dando un aumento desta situación que ademais é novidosa respecto doutros momentos históricos e que se define posteriormente no relatorio de acción sindical.

EMENDA:

Subemprego

2

Páxina: 19 Liña: 37

Portavoz: Manuel González Moreira

Emenda: Adición

Apoio:

EXPLICACIÓN:

A visión que debemos ter da prestación sanitaria é unha visión global centrada non só na defensa dos intereses laborais, senón tamén na defensa dun sistema sanitario público e de calidade, polo que todos os servizos relacionados coa saúde pública deben formar parte da federación de saúde.

A lei 29/2006 do 27 de xullo, de garantías e uso racional dos medicamentos e produtos sanitarios vén referendar o actual modelo de farmacia, e así no capítulo IV define as oficinas de farmacia como “establecementos sanitarios privados de interese público”. Ademais, incorpora o concepto de “Atención Farmacéutica” no seu articulado, recoñecendo así o labor da Oficina de Farmacia como axente de saúde.

As oficinas de farmacia comunitaria son unha concesión administrativa da Consellaría de Sanidade, o persoal que presta servizos nestas oficinas de farmacia: farmacéuticas/os e técnicos/as de farmacia están englobados dentro das profesións sanitarias tituladas, e profesión da área sanitaria de formación profesional. Lei 44/2003, do 21 de novembro, de ordenación das profesións sanitarias.

As leis e decretos que regulan esta actividade e a súa incidencia na prestación sanitaria, que afecta á poboación galega, débense a apróbanse na Mesa Sectorial do SERGAS, na que a participación da CIG está representada por CIG-SAÚDE.

A lei 5/1999, do 21 de maio, da ordenación farmacéutica de Galiza, recolle o dereito á protección da saúde segundo a Lei xeral de sanidade:

- Esta lei, entre outros aspectos, regula a distribución e dispensación de medicamentos e produtos sanitarios para uso humano, e regula a dispensación que periodicamente requiran as/os doentes crónicos.
- Na sección 1ª defínese a natureza das oficinas de farmacia e as súas funcións, entre as que cabe sinalar a colaboración cos organismos de farmacovixilancia (servizos sanitarios públicos).
- Nesta Lei regúlanse tamén requisitos de titulación e demais condicións de traballo.

Mostra disto é que na Mesa Sectorial de Sanidade se abordou o acceso á tarxeta sanitaria das/os técnicos de Farmacia. Na lei non se recollía esta función. Se as/os técnicos non puidesen desempeñar esta función, isto suporía a eliminación destes postos de traballo nas farmacias extrahospitalarias. Foi CIG-SAÚDE quen representou o colectivo de técnicos de Farmacia e demandou o acceso á Tarxeta Sanitaria.

Todo isto pon de manifesto que todo o relacionado coa prestación farmacéutica forma parte da prestación sanitaria. E é polo que demandamos a adscrición federativa á CIG-SAÚDE.

EMENDA:

Farmacias

EXPLICACIÓN:

A visión que debemos ter da prestación sanitaria é unha visión global centrada non só na defensa dos intereses laborais, senón tamén na defensa dun sistema sanitario público e de calidade, polo que todos os servizos relacionados coa saúde pública deben formar parte da federación de saúde.

A lei 29/2006 do 27 de xullo, de garantías e uso racional dos medicamentos e produtos sanitarios vén referendar o actual modelo de farmacia, e así no capítulo IV define as oficinas de farmacia como “establecementos sanitarios privados de interese público”. Ademais, incorpora o concepto de “Atención Farmacéutica” no seu articulado, recoñecendo así o labor da Oficina de Farmacia como axente de saúde.

As oficinas de farmacia comunitaria son unha concesión administrativa da Consellaría de Sanidade, o persoal que presta servizos nestas oficinas de farmacia: farmacéuticas/os e técnicos/as de farmacia están englobados dentro das profesións sanitarias tituladas, e profesión da área sanitaria de formación profesional. Lei 44/2003, do 21 de novembro, de ordenación das profesións sanitarias.

As leis e decretos que regulan esta actividade e a súa incidencia na prestación sanitaria, que afecta á poboación galega, débense a apróbanse na Mesa Sectorial do SERGAS, na que a participación da CIG está representada por CIG-SAÚDE.

A lei 5/1999, do 21 de maio, da ordenación farmacéutica de Galiza, recolle o dereito á protección da saúde segundo a Lei xeral de sanidade:

- Esta lei, entre outros aspectos, regula a distribución e dispensación de medicamentos e produtos sanitarios para uso humano, e regula a dispensación que periodicamente requiran as/os doentes crónicos.

- Na sección 1ª defínese a natureza das oficinas de farmacia e as súas funcións, entre as que cabe sinalar a colaboración cos organismos de farmacovixilancia (servizos sanitarios públicos).

- Nesta Lei régulanse tamén requisitos de titulación e demais condicións de traballo.

Mostra disto é que na Mesa Sectorial de Sanidade se abordou o acceso á tarxeta sanitaria das/os técnicos de Farmacia. Na lei non se recollía esta función. Se as/os técnicos non puideren desempeñar esta función, isto suporía a eliminación destes postos de traballo nas farmacias extrahospitalarias. Foi CIG-SAÚDE quen representou o colectivo de técnicos de Farmacia e demandou o acceso á Tarxeta Sanitaria.

Todo isto pon de manifesto que todo o relacionado coa prestación farmacéutica forma parte da prestación sanitaria. E é polo que demandamos a adscrición federativa á CIG-SAÚDE.

EMENDA:

Farmacias

EXPLICACIÓN:**EMENDA:**

Co parabén dos consellos federais das federacións afectadas.

EXPLICACIÓN:

Se constituímos as comisións comarcais, integradas por unha persoa por federación, estamos limitando a comisión a 7 persoas, cando na práctica están funcionando xa con máis dunha persoa por federación. Trátase pois de, asegurando un mínimo por federación, non limitar un máximo que xa está funcionando, e ben.

EMENDA:

Engadir na liña 5 da páxina 21, entre integradas e por: “como mínimo”; o resto quedaría igual. Quedaría por tanto a liña 5 do seguinte xeito: “comarcais integradas, como mínimo, por unha persoa nomeada por cada federación e da cada Unión local”.

EXPLICACIÓN:

Referir a necesidade da saúde laboral e as estruturas que ten a CIG para defendela sindicalmente.

EMENDA:

A historia das relacións laborais referénciase nas diferenzas de poder e o persistente conflito entre capital e traballo, hoxe por hoxe evidenciado por un proceso de globalización no que tanto as reformas laborais dos gobernos en exercicio, como as prácticas laborais de empresas e corporacións multinacionais e transnacionais, enfrontan os seus intereses a nivel planetario cos miles de millóns de traballadores/as que só posúen a súa forza de traballo para sobrevivir en dependencia das condicións que estas lles rematan por impoñer. Condicións impostas coa colaboración dos gobernos da dereita neoliberal, en materia de estándares laborais, normativas de seguridade e saúde laboral, ou de cada vez máis limitados niveis de liberdade e dereitos laborais, que en definitiva afectan decisivamente á saúde e a calidade de vida da gran maioría da poboación traballadora.

Efectivamente, desde a promulgación primeiro da reforma laboral do PSOE do ano 2010, e posteriormente no ano 2012 coa aplicación da reforma laboral do PP, o mercado laboral no seu conxunto e nomeadamente na Galiza, está a sufrir unha acelerada e continua desestruturación que, ademais de supoñer a maior perda de dereitos na historia democrática, vén de abocar a un empeoramento substancial das condicións de traballo agravadas estas pola evidente, progresiva e continuada deterioración da seguridade e a prevención dos riscos laborais nas empresas.

Neste contexto as consecuencias non podían facerse esperar, producíndose nos tres últimos anos un significativo incremento da sinistralidade laboral no conxunto deste o noso país, no que 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 Saúde Laboral 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, teñen pasado unha par-

te importante dos/as nosos/as delegados/as sindicais, así como milleiros 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 evacuado e resolto nos últimos anos milleiros 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 no noso país.

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, o cal 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 eido da representación institucional no campo 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 está en moitos casos seriamente cuestionada, 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.

7

Páxina: 24

Liña: (ao final)

Portavoz: María do Pilar Rodríguez Pérez

Emenda: Adición

Apoio:

EXPLICACIÓN:

Formación interna político-sindical. Introducir un novo apartado co traballo desenvolvido e a desenvolver neste eido.

EMENDA:

Formación interna político-ideolóxica: Estes últimos anos deuse continuidade á formación interna iniciada e ofertada prioritariamente a delegadas/os. Esta formación desenvolvida desde a Fundación Moncho Reboiras ten a función de dar unhas nocións básicas ás/aos representantes das/os traballadoras/es para desenvolver a súa tarefa sindical no marco das empresas. Neste formato formáronse nestes catro últimos anos numerosas delegadas e delegados nas distintas comarcas.

Tamén se desenvolveron dúas Xornadas de formación ideolóxica para cadros e liberadas, 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 desenvolver un importante labor de formación político-sindical nos vindeiros anos. Non abunda con coñecementos técnicos para desenvolver o traballo sindical nas empresas. Debemos apostar

por unha formación política para combater tamén no plano ideolóxico, xunto coa defensa da nosa identidade nacionalista e loita de clases, fomentando o debate e levando a nosa práctica sindical combativa ás empresas. Precisamos unha base comprometida e con conciencia nacional e de clase coherente coa práctica sindical que defendemos e isto só se pode conseguir cunha formación continua e adaptada aos grandes cambios que temos no mundo do traballo.

A CIG disporá dos medios suficientes e constantes para a formación político-sindical, con prioridade dos liberados/as da organización. Do mesmo xeito, con carácter regular será obrigatorio a formación das novas/os delegadas/os da CIG nos nosos obxectivos estratéxicos, na interpretación e disciplina do noso modelo sindical e da comprensión da loita de clase e historia do movemento obreiro.

Os temas, que serán actualizados ao tempo histórico, serán enunciados pola Executiva Confederal.

8

Páxina: 24

Liña: (Novo apartado 8 ao final do texto. Formación interna político-sindical)

Portavoz: Antolín Alcántara.

Emenda:

Apoio:

EXPLICACIÓN:

A necesidade de manter a formación interna político-sindical para liberados/as e delegadas da CIG.

EMENDA:

A CIG é unha organización de clase que desenvolve un modelo sindical de conflito ao sistema.

Durante moitos anos demos importancia estratéxica á formación de cadros. Os nosos liberados e liberadas deben ter unha noción clave da loita de clases, da historia do movemento obreiro e da loita de liberación nacional de Galiza.

A CIG disporá os medios suficientes e constantes para a formación político-sindical con prioridade dos liberados e liberadas da organización. Do mesmo xeito, con carácter regular será obrigatorio a formación dos novos e novas delegados 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.

Modificacións estatutarias

1

Páxina: 27

Liña: 47

Portavoz: Luísa María Baños González

Emenda: Modificación

Apoio: Voto 16**EXPLICACIÓN:**

Cambio de denominación da Federación de: Banca, Aforro, Seguros e Oficinas, polo nome aprobado no VI Congreso Federativo de Banca: Banca, Aforro, Seguros, Oficinas e Centros de chamadas.

EMENDA:

2

Páxina: 28

Liña: 44 (artigo 51)

Portavoz: Consuelo Martínez García

Emenda: Adición

Apoio: 100%**EXPLICACIÓN:**

As persoas membros do Consello Confederal deben ser elixidas polos seus respectivos congresos ou asembleas.

EMENDA:

Engadir ao final de liña a)

a) ... Esta representación será elixida directamente na Asemblea comarcal ou no Congreso Federal respectivos.

3

Páxina: 29

Liña: 23 a 30 (artigo 81)

Portavoz: Consuelo Martínez García

Emenda: Supresión

Apoio: 100%**EXPLICACIÓN:**

Promover a renovación de organismos e a formación de cadros sindicais.

EMENDA:

Manter o texto actual do artigo 81.

4

Páxina: 29

Liña: 23 a 30

Portavoz: M^a do Tránsito Fernández

Emenda: Substitución

Apoio: 100%**EXPLICACIÓN:**

Ten que ter tope de mandato de 12 anos todos os/as compoñentes do Secretariado confederal.

EMENDA:

Manter o texto actual.

5

Páxina: 31

Liña: 18

Portavoz: Luísa María Baños González

Emenda: Modificación

Apoio: Voto 16

EXPLICACIÓN:

Cambio de denominación da Federación de: Banca, Aforro, Seguros e Oficinas, polo nome aprobado no VI Congreso Federativo de Banca: Banca, Aforro, Seguros, Oficinas e Centros de chamadas.

EMENDA:

6

Páxina: 31

Liña: 37

Portavoz: Xosé Xoán Melón González

Emenda: Supresión

Apoio:

EXPLICACIÓN:

Que a actividade explotación forestal xa vén sendo atendida pola federación da Construción, tanto na acción sindical, como no proceso electorais, ao ser unha actividade complementaria a dos rematantes de madeira.

EMENDA:

Suprimir: “explotación forestal” e pasar ou engadir a páxina 31 liña 30, antes de serradoiros.

7

Páxina: 32

Liña: 14 a 30

Portavoz: M^a do Tránsito Fernández

Emenda: Substitución

Apoio: 100%

EXPLICACIÓN:

Incorporar os sectores aprobados no Congreso federal de CIG-Servizos.

EMENDA:

Comercio: do Têxtil, do Metal, da Pel, do Vidro Plano, de Materiais de Construción, de Mobles e de Alimentación; Drogarías, Farmacias, Bazares, Florarías, Herboristaría, Librarías, Hostalaría, Axencias de Viaxe, Medios de Comunicación Públicos e Privados, Estudos Fotográficos, Cine, Teatro, Músicos, Espectáculos, Actores e Actrices, Dobraxe e Son, Deportes, Bibliotecas, Museos, Salas de Xogo, Casinos, Administracións de Lotarías, Perrucarías, Tinturarías, Lavandarías, Limpeza, Predios Urbanos, Pompas Fúnebres, Xardinaría, Clubs e Sociedades Recreativas, Seguridade Privada, Empregadas/os de Fogar, Residencias Privadas da 3^a Idade, Grandes Almacéns, Vixilantes de Parquímetros, Distribución de Butano, Axuda a Domicilio, Plantas de tratamento de RSU e outras ramas similares, así como aquelas empresas de servizos que xestionen servizos públicos.

8

Páxina: 33

Liña: 12 a 14 (disposición transitoria cuarta. De aplicación do artigo 81)

Portavoz: Consuelo Martínez García

Emenda: Supresión

Apoio:

EXPLICACIÓN:

En consonancia coa emenda que solicita o mantemento do texto orixinal do artigo 81

EMENDA:

Suprimir a Disposición transitoria cuarta.

9

Páxina: 34

Liña: 32 (Punto f)

Portavoz: M^a do Tránsito Fernández

Emenda: Substitución

Apoio: 100%

EXPLICACIÓN:

O lóxico é que quen sanciona tamén sexa o que avalíe a súa reincorporación.

EMENDA:

Por sanción, a reincorporación á CIG de quen causase baixa por este motivo, requirirá informe favorábel e vinculante previo dos organismos sancionadores, independentemente de que se estivese nese momento noutra federación, calquera das partes implicadas no proceso; no caso de desacordo coa decisión tomada, poderá recorrer ao Consello Confederal.

10

Páxina: 34

Liña: 45 (punto g)

Portavoz: M^a do Tránsito Fernández

Emenda: Adición

Apoio: 100%

EXPLICACIÓN:

O sindicato debe facerse cargo das reclamacións da afiliación.

EMENDA:

Acceder ás prestacións de servizos complementarios (incluídos avogados/as externos) de que dispoña a CIG.

11

Artigo: 15 (Estatutos)

Liña:

Portavoz: M^a do Tránsito Fernández

Emenda: Substitución, adición

Apoio: 100%

EXPLICACIÓN:

Para máis garantía e obxectividade.

EMENDA:

Os membros da Comisión de Garantías deberanse de abster de participar naqueles procedementos nos que sexa parte implicada, individual ou colectiva, calquera persoa que teña relación de parentesco ou similar. A persoa afectada será substituída polo suplente que corresponda.

12

Artigo 18 dos Estatutos. Punto e)

Liña:

Portavoz: M^a do Tránsito Fernández

Emenda: Adición

Apoio: 100%

EXPLICACIÓN:

Expulsión por non cumprir os acordos da Comisión de Garantías.

EMENDA:

e) Incumprir as resolucións ditadas pola Comisión de Garantías ou non executar as sancións firmes acadadas validamente polo organismo afectado.

Artigo 28 dos Estatutos.	Liña:
Portavoz: M ^a do Tránsito Fernández	Emenda: Adición
Apoio: 100%	

EXPLICACIÓN:

Sen esta incompatibilidade calquera liberado/a da CIG podería ter a alcaldía de calquera concello á vez que traballador/a da CIG.

EMENDA:

A condición de liberado/a, asalariado/a da CIG, institucional ou de empresa, a tempo completo ou parcial é incompatíbel con ocupar cargos políticos ou institucionais de elección ou designación política.

Artigo 28 dos Estatutos. Engádega a partir do 2º parágrafo.	Liña:
Portavoz: María do Pilar Rodríguez Pérez	Emenda: Adición
Apoio:	

EXPLICACIÓN:

O salario total de liberada/liberado entre todas as percepcións non será nunca superior ao salario total de liberado/a.

EMENDA:

No caso de que un liberado/a da CIG estea percibindo unha prestación económica pública por pensión ou invalidez en calquera grao, a suma do salario e a pensión non poderá ser superior ao salario correspondente pola condición da liberada/do a tempo completo.

Artigo 28 dos Estatutos. Logo do 2º parágrafo.	Liña:
Portavoz: Antolín Alcántara	Emenda: Adición
Apoio: Voto 19	

EXPLICACIÓN:

O salario dun liberado/a será como máximo, se tivese outros ingresos, o salario acordado pola organización.

EMENDA:

O salario dun liberado ou liberada da CIG será como máximo o acordado pola organización en cada momento, non compensándose ningún complemento para igualar o salario de empresa se fose máis alto.

No caso de que un liberado ou liberada da CIG estea percibindo unha prestación económica pública por pensión ou en calquera grao de invalidez, a suma do salario e da pensión non poderá ser superior ao salario correspondente pola condición de liberado/liberada a tempo completo.

Artigo 34 dos Estatutos. 2º parágrafo.	Liña:
Portavoz: Manuel Domínguez Delgado	Emenda: Adición
Apoio: Voto 19	

EXPLICACIÓN:

Tal como está redactado o parágrafo, deixa dúbidas sobre a capacidade e dereitos dos afiliados/as xubilados/as parciais nas asembleas da sección sindical. Ao meu entender, un xubilado/da parcial ten os mesmos dereitos na asemblea de afiliados/as da sección sindical que un afiliado/a activo ao 100%.

EMENDA:

A inicio do parágrafo engadir: Salvo estes traballadores e traballadoras que estean baixo unha xubilación parcial, os traballadores e traballadoras....

17

Artigo 35 dos Estatutos. Liña:

Portavoz: Manuel Domínguez Delgado

Emenda: Ampliación

Apoio: Voto 19

EXPLICACIÓN:

Tendo en conta que o devandito artigo se refire ás funcións de asemblea de afiliados e afiliadas, ao meu entender os 6 últimos parágrafos do artigo 35 non estando dentro das competencias da Asemblea, estes deberan estar integrados no artigo 34, xa que é aí onde se fala da constitución das seccións sindicais.

EMENDA:

Suprimir os 6 últimos parágrafos do artigo 35 e integralos no artigo 34.

18

Artigo 35-37 e 38 dos Estatutos. Liña:

Portavoz: Manuel Domínguez Delgado

Emenda: Supresión

Apoio: Voto 19

EXPLICACIÓN:

Entendo que estes 3 artigos, tendo en conta que as seccións sindicais son estruturas organizadas como órganos de goberno do sindicato ou federación, no título IV dos órganos de goberno Capítulo 2 dos órganos sectoriais, e aí onde deba figurar o contido destes artigos xa que son as funcións do órgano de goberno das seccións sindicais. Isto suporía integralos a partir do artigo 63.

EMENDA:

Suprimir os artigos 35, 37 e 38 e o seu contido e integralos en 3 novos artigos no título IV capítulo 2 “Dos órganos de goberno” en 3 novos artigos a seguir do artigo 63.

19

Artigo: 36 dos Estatutos. Liña:

Portavoz: Manuel Domínguez Delgado

Emenda: Ampliación

Apoio: Voto 19

EXPLICACIÓN:

Entendo que este artigo debe recoller que a sección sindical, como órgano de goberno, terá que convocar cada 4 anos a súa asemblea congresual para render contas e facer un balance de traballo deses 4 anos, así como formalizar o devandito acto como se dá nos responsábeis órganos de goberno, federativos ou territoriais.

EMENDA:

No artigo 36 integrar un novo parágrafo onde recolla: As seccións sindicais, cada 4 anos, coincidindo cos procesos electorais, deben convocar a asemblea congresual onde como mínimo deberá facer un balance do traballo dos catro anos así como validar o regulamento da sección sindical, a elección da/o secretario/a e a elección dos membros de federacións.

Artigo 54 dos Estatutos. Liña:

Portavoz: Segundo González González

Emenda: Ampliación

Apoio: Voto 19

EXPLICACIÓN:

Artigo 54, engadir un novo apartado que sería o apartado: D

Para darlle cobertura legal ao aprobado no Relatorio de organización, punto 5, pensionistas e xubilados/as. Concretamente na páxina 21 liña 2, “para participar con voz pero sen voto nas reunións do secretariado confederal”, xa que estamos aprobando incorporacións nos organismos e logo non as recolleemos nos Estatutos da CIG.

EMENDA:

Engadir ao final dos apartados un novo, que sería apartado D; representante da comisión nacional do colectivo de pensionistas e xubilados/as.

Artigo 81 dos Estatutos. Liña:

Portavoz: M^a do Tránsito Fernández

Emenda: Adición

Apoio: 100%

EXPLICACIÓN:

Non ten sentido que un secretario/a dunha federación sexa membro da dirección comarcal dunha unión local.

EMENDA:

Os/as compoñentes do secretariado confederal non formarán parte dos órganos comarcais, territoriais.

Artigo 83 dos Estatutos. Liña:

Portavoz: M^a do Tránsito Fernández

Emenda: Adición

Apoio: 100%

EXPLICACIÓN:

As federacións que teñen máis afiliación pero con cotas máis pequenas por mor dos contratos a tempo parcial ou a precariedade laboral, implica que teñen menos representación nos congresos e menos ratios, tendo que atender igualmente a toda afiliación por igual.

EMENDA:

As federacións con cotas reducidas deberían ter diferente cómputo a hora de contabilizar ratios, congresistas, etc.

Páxina 75 dos Estatutos. Disposición adicional primeira do persoal.

Liña:

Portavoz: Xosé Francisco Miranda Vigo

Emenda: Ampliación

Apoio: Voto 19

EXPLICACIÓN:

Os salarios dos liberados/as de empresa pagados pola CIG non poderán ser complementados, nunha contía que supere o salario que se contempla na carta financeira para a súa liberación. É dicir, non se pagarán pluses ou axudas de custo da empresa de orixe que superen o salario da CIG.

EMENDA:

Ningún persoal asalariado da CIG superará o salario aboado pola central sindical estipulado na carta financeira.

Disposición adicional primeira do persoal dos Estatutos.

Liña:

Portavoz: Manuel Domínguez Delgado

Emenda: Adición

Apoio: Voto 19

EXPLICACIÓN:

Tendo en conta a reestruturación a que a cotío se ten que enfrontar a central sindical co fin de reacondicionar os recursos do sindicato ás necesidades dos afiliados/as no país e recollendo como experiencia, cousa que xa se nos ten dado co persoal da Central Sindical, faise preciso dispor dun código ético e de conduta da CIG para o persoal.

EMENDA:

Integrar un novo parágrafo a continuación do segundo parágrafo da adicional primeira "Do persoal" onde recolla: Así mesmo ,o Consello Confederal aprobará o contido dun código ético de conduta da CIG, que se dará a coñecer e asinar por todo o persoal no momento que pase a formar parte das estruturas da CIG.

Relatorio acción sindical

1

Páxina: 11 (novo apartado 2.3 do 2 contexto socioeconómico e laboral)

Liña: 15

Portavoz: Eduardo Caamaño Lestón

Emenda: Adición

Apoio: Votos 25

EXPLICACIÓN:

EMENDA:

INDUSTRIA 4.0 OU DIXITALIZACIÓN

A chamada 4ª Revolución Industrial, vinculada á 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 encanto a 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 ter un avance espectacular, tanto en rapidez na incorporación como na dimensión dos sectores que vai abarcar, co que iso vai supor de destrución de postos de traballo (segundo datos do Foro Económico Mundial de Davos no 2016, o proceso de dixitalización reducirá en 5 millóns os empregos até o 2020. 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 dun futuro moi próximo: incremento dos índices de desemprego, cambios nas condicións de traballo e nos ingresos da seguridade social, incrementos da produtividade, novos perfís de novas empresas e de novos postos de traballo, en definitiva cambios no modelo de relacións sociais de produción.

Cómpre pois que a central sindical, no transcurso deste ano 2017, 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.

2

Páxina: 18

Liña: 39

Portavoz: Consuelo Martínez García

Emenda: Adición

Apoio: 100%

EXPLICACIÓN:

A CIG debe incluír en todas as súas plataformas de negociación colectiva cláusulas dirixidas a eliminar a discriminación salarial de xénero en todos os sectores.

EMENDA: Engadir unha liña 7ª co seguinte texto: “Os convenios deben recoller necesariamente a equiparación salarial de xénero, polo que para a CIG será obxectivo prioritario na negociación colectiva a eliminación da discriminación salarial de xénero”.

EXPLICACIÓN:

As mulleres na súa condición de clase traballadora sofren moitas máis discriminacións.

EMENDA:

As mulleres na súa condición de clase traballadora padecen discriminación en varios aspectos: contractual, salarial, promocional, sectorial, sexual.

A discriminación contractual supón que as mulleres son as máis afectadas pola reforma da contratación a tempo parcial, o 23,1% das ocupadas, traballan a xornada parcial. Na actualidade o 70% deste modo de contratación corresponde a mulleres. Un contrato pensado fundamentalmente para o sector servizos que permite unha flexibilidade á carta, sen control das horas complementarias e unha enorme fraude na cotización e retribución destas. As actividades de hostalaría, limpeza e comercio coas características de centros de traballo con pouco persoal, illadas dunha relación compartida con outras traballadoras e unhas condicións individualizadas, son o ámbito perfecto para a explotación, o acoso laboral e unha práctica estrutural de incumprimento do convenio colectivo.

A discriminación salarial supón que en Galiza, entre as persoas traballadoras con ingresos salariais anuais inferiores á metade do SMI, o 53% son mulleres. As mulleres perciben de media ao ano un 22%, ou o que é o mesmo, uns 4.400 euros anuais menos que os seus compañeiros homes polo mesmo traballo e xornada.

O 20% do total de asalariadas galegas ingresa menos da metade do SMI e outro 16% ten ingresos de entre a metade e o SMI.

Pero a discriminación salarial implica ter repercusión na vida das mulleres máis alá da súa vida activa, afectando ás prestación por desemprego, invalidez, pensións. Por exemplo, chega dicir que a prestación contributiva que reciben as mulleres é un 19% inferior á dos homes, ou que unha muller ten que cotizar case dez anos máis que un home para cobrar a pensión máxima.

A discriminación promocional ou «teito de cristal» impide as mulleres accederen a postos de dirección: só o 2,4% das ocupadas ocupan este tipo de cargos, fronte a un 4,9% dos homes empregados. A pesar de que preto do 48,7% das mulleres ocupadas teñen rematado estudos universitarios fronte ao 36% dos homes, a proporción de mulleres en institucións públicas e empresas privadas tende a decrecer a medida que aumenta o nivel de autoridade. Así, as mulleres ocupan só o 10% dos postos de dirección nas grandes empresas e o 17% dos membros dos seus consellos de administración.

Os argumentos empregados para non contratar a mulleres en determinados sectores e ocupacións baséanse en estereotipos de xénero sobre as súas capacidades, actitudes psicolóxicas e ambicións: menor capacidade física, maior absentismo laboral, posíbel embarazo, etc.

A discriminación sectorial supón, por exemplo, que o 85% das traballadoras galegas pertencen ao sector servizos, mentres que na industria traballa o 8,5% e na construción o 0,7%.

Outra das caras máis agresivas deste capitalismo neoliberal, e desafortunadamente pouco perceptíbel socialmente e que se produce en moitos destes sectores, é a discriminación sexual que se manifesta con distintas agresións á muller traballadora:

Discriminación por razón de idade. O comercio e a hostalaría fundamentalmente penalizan e discriminan as mulleres cando superan unha idade nas que o sistema non as considera “apropiadas” para traballar, e virtualmente desaparecen da actividade.

Discriminación por razón de imaxe. Outra penalización ás mulleres fundamentalmente nos postos de traballo con atención directa ao público que castigan as mulleres que non se correspondan cos cánons de beleza.

Discriminación por razón de embarazo. A posibilidade dun embarazo constitúe unha das barreiras para acceder ao emprego das mulleres mozas, pero unha vez superada esta, en moitos sectores, fundamentalmente nos sectores máis feminizados, a situación de embarazo da traballadora constitúe outro conflito para moitas empresas que presionan a traballadora para que pida a baixa voluntaria da empresa.

Discriminación por maternidade ou mobbing maternal. As mulleres nais, sobre todo canto menores sexan os seus fillos e/ou fillas tamén deben afrontar a súa maternidade como un obstáculo para o acceso a un posto de traballo e unha vez conseguido padecer as presións e limitacións patronais para conciliar a súa vida laboral e familiar.

Acoso sexual. En moitos casos silenciado por presións da propia empresa que tende a minimizar os feitos. Cando o acosador coincide co empresario, a denuncia dos feitos supón o despedimento da traballadora e a impunidad para o acosador.

Estes feitos deberían ter unha resposta social correspondente á magnitude do caso, unha versión fundamentalista do capital que causa marxinação recorrente sobre as mulleres. As actividades relacionadas co comercio téxtil, de moda e de grandes áreas comerciais, así como a hostalaría con atención directa ao cliente, son os sectores destacados destas prácticas infames.

Como organización de clase temos que preparar respostas para estes sectores que limiten a contratación parcial; 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. O factor polo que estes establecementos traballan para o público permite inferirles un dano de imaxe.

A nivel interno, debemos concienciar tanto o persoal da estrutura, como as delegadas e delegados da CIG, así como a 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 discriminación de xénero, así como de denunciar as situacións detectadas nas súas e apoiar solidariamente as traballadoras afectadas.

4

Páxina: 25

Liña: 42

Portavoz: Consuelo Martínez García

Emenda: Adición

Apoio: 100%

EXPLICACIÓN:

A igualdade salarial de xénero debe ser un obxectivo prioritario para a CIG.

EMENDA:

Os convenios deben recoller, necesariamente, a equiparación salarial de xénero.

5

Páxina: 26

Liña: 13 a 15

Portavoz: Consuelo Martínez García

Emenda: Substitución

Apoio: 100%

EXPLICACIÓN:

A lei xa obriga á non discriminación por razón de sexo.

EMENDA:

Dotar a Inspección de Traballo de mecanismos de control e sanción para eliminar as discriminacións salariais directas e indirectas nos convenios colectivos.

6

Páxina: 26

Liña: 28

Portavoz: María do Tránsito Fernández

Emenda: Substitución

Apoio: 100%

EXPLICACIÓN:

Incrementar a idade a 14 anos.

EMENDA:

Ampliar de 3 a 14 anos.

EXPLICACIÓN:

A maioría de empresas con volumes de facturación superior aos 12 millóns teñen externalizados os seus servizos complementarios.

As empresas multiservizos, con convenios estatais de empresa e salarios de miseria asinados polo sindicalismo español, fan competencia as empresas con convenios de sector establecidos en Galiza, atacando os dereitos conquistados por anos de loita.

EMENDA:

Prohibir as empresas multiservizos obrigando á aplicación do convenio de sector de referencia.

EXPLICACIÓN:

Debemos pular por marcar mínimos e máximos de horas.

EMENDA:

Incorporar nos convenios o mínimo e o máximo de horas dos tempos parciais, así como un mínimo de horas nas xornadas continuadas.

EXPLICACIÓN:

Manter a xubilación parcial.

EMENDA:

Manter a xubilación parcial nas condicións anteriores ás reformas do PSOE e PP que a fan practicamente inaccesibel a partir de 2019.

EXPLICACIÓN:

A internacionalización acelerada do marco de explotación da clase traballadora no vixente sistema capitalista, que facilita a igualación pola baixa das condicións de traballo e dos salarios e a perda global de dereitos do conxunto da nosa clase a nivel mundial, convócanos urxentemente a posicionármolos de xeito decidido no debate internacional entre as dúas posturas sindicais existentes: a representada pola opción máis combativa, de clase, antiimperialista e internacionalista, claramente aliñada na defensa da soberanía dos pobos fronte ao capital, opción representada hoxe pola Federación Sindical Mundial, con 90 millóns de afiliados e afiliadas de 120 países, ou aquela representada pola Confederación Sindical Internacional cos sindicatos que, como CCOO, UGT e USO, practican a colaboración de clase, defensores dos pactos sociais co capital e os seus gobernos, do chamado sindicalismo de concertación e diálogo social coa patronal.

Co obxectivo de definir a posición da nosa Confederación, a favor do fortalecemento dun polo sindical internacional clasista e antiimperialista, fórmulase a emenda de substitución,

EMENDA:

“No plano internacional, constatamos a existencia, dunha banda, da Confederación Sindical Internacional (CSI) constituída principalmente arredor das antigas centrais sindicais CIOSL e CMT, defensora do modelo sindical baseado no pacto social, na conciliación de clase, comprometida no apoio a diversas intervencións imperialistas (apoio a Israel, bombardeos en Libia, etc.) e neocolonialistas e co-partícipe do proxecto artefactador do capital monopolista da Unión Europea (da CSI forman parte, por exemplo, CCOO, UGT e USO).

Por outra banda, temos a Federación Sindical Mundial (FSM), constituída hoxe por centrais sindicais de orientación de clase e antiimperialista, defensora do internacionalismo proletario e do dereito dos pobos á autodeterminación, que está hoxe nun claro proceso de recuperación e fortalecemento (da FSM forman parte, por exemplo, os sindicatos nacionalistas LAB, Intersindical Canaria e Intersindical-CSC de Catalunya, e máis o PAME de Grecia).

En concordancia cos nosos principios de clase, antiimperialistas e internacionalistas, a CIG priorizará no seu relacionamento a nivel mundial as relacións coa Federación Sindical Mundial (FSM) para contribuírmos mellor ao fortalecemento do movemento sindical internacional de clase máis combativo e ao avance da loita de liberación nacional dos pobos.

Artigos dos actuais estatutos da CIG aos que se refiren as emendas

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 18

Os afiliados e as afiliadas da CIG só poderán ser sancionados, 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) Vulnerar 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.
- c) Desenvolver actividades manifestamente contrarias aos principios e obxectivos da CIG, incluídas as condutas de agresión ou discriminación.

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 dita 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.

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 eleccións 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.

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 81

A condición de membro da Executiva Confederada é incompatible 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 incompatible coa pertenza a calquera outro máximo órgano executivo de comarca, de federación ou confederal.

A condición de membro da Executiva Confederada 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, Secretario/a Nacional dunha Federación e os membros da Executiva Confederada, non poderán ser ocupados por unha mesma persoa por máis de tres mandatos consecutivos. Faise excepción desta regra no caso do membro da Executiva Confederada que saia electo Secretario/a Xeral, que o pode ser independentemente dos número de mandatos que leve ocupando cargo na Executiva. Para estes efectos, comezarán a computar os mandatos que se exerzan a partir da celebración do IV Congreso.

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.

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 Confederado 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 formalizábase 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.

