

CIG-Ensino defende a elección democrática dos cargos directivos

O Anteproxecto de Decreto presentado pola consellaría de Educación regula a selección, nomeamento e cese das direccións dos centros docentes, reproducindo literalmente a LOE. CIG-Ensino considera que se trata dunha proposta pouco democrática, que desvaloriza a función docente e que non ten en conta a participación do profesorado nin a súa opinión nos problemas e no traballo diario dos centros escolares. Pax 8

Os traballadores das auxiliares de Meirama exigen que se efectiven as prexubilacións e recolocacións

Os traballadores das empresas auxiliares de Meirama levan meses mobilizándose para ver recoñecido o seu dereito a acceder ás prexubilacións e recolocacións, en igualdade de condicións aos traballadores das empresas principais das Minas de carbón do Estado Español e de Galiza Pax.7

Chegan a un acordo no centro especial de emprego de Garevol

Os traballadores e traballadoras do centro especial de emprego Garevol, que mantiveron unha semana de folga, a principios de outubro, pola mellora do convenio colectivo, para acadar melloras salariais, de trato e de xestión da propia empresa, chegaron a un pre-acordo. Entre outras, acadaron unha suba salarial de case un 11,5%. Pax. 14

O próximo 1 de xaneiro entra en vigor a Caixa de Resistencia

A Caixa de Resistencia comezará a funcionar o próximo 1 de xaneiro, tal e como estaba previsto desde que se aprobou a súa creación. Deste xeito, alí onde haxa un conflito os traballadores estarán apoiados solidariamente por todos os afiliados e afiliadas da CIG. Pax 5



A CIG abandona as Mesas para un Acordo Galego polo Emprego

O Consello Confederal da CIG acordou, na xuntanza celebrada o pasado 13 de novembro, abandonar as Mesas para un Acordo Galego polo Emprego. O proceso de negociación iniciábase coa sinatura dunha Declaración Institucional o día 5 de novembro de 2005. Transcorrido un ano e malia a insistencia da CIG, o goberno non chegou sequer a presentar un borrador no que se recollera unha proposta a partir da que comezar a debater. O único acordo pechado neste período foi a creación do Instituto Galego de Saúde Laboral. Alén diso, Goberno, CCOO, UGT e patronal asinaron, sen a CIG, outro acordo sobre a reforma do Servizo Público de Emprego. Entre mentres, o goberno segue a aprobar medidas que afectan ao emprego sen pasar sequer polas mesas. Pax. 3

Goberno, patronal, CCOO e UGT recortan dereitos dos traballadores coa nova reforma das pensións

O pasado mes de xullo Goberno, patronal, CCOO e UGT asinaban un novo Acordo sobre pensións e Seguridade Social que terá graves consecuencias para a clase traballadora en xeral e para as mulleres en particular. A CIG, logo dunha análise pormenorizada advirte que empeora as condicións de traballo; recorta as pensións de viuvez; fai máis difícil o acceso ás pensións; dificulta o acceso a contratos relevo; recorta as pensións contributivas; rebaixa as pensións dos novos pensionistas e incentiva o traballo logo dos 65 anos. Pax. 4



SUMARIO

| | |
|--|---------|
| A CIG demanda unha nova política agraria | pax. 2 |
| Eleccións sindicais | pax. 6 |
| Os traballadores da mina de Serrabal demandan un cambio o trazado do TAV | pax. 7 |
| Demándase un servizo de comedores universal | pax. 8 |
| Povisa incumpre o seu convenio | pax. 9 |
| Constituído o sector de Telemarketing da CIG | pax. 13 |
| Fúndase a Confederación Sindical Internacional | pax. 15 |

O diálogo social en Galiza



SUSO SEIXO
SECRETARIO XERAL

O día 5 de novembro de 2005 asinábase entre a Xunta de Galiza, as centrais sindicais e a patronal, unha Declaración Institucional pola que nos comprometiamos a abrir un proceso de diálogo social na procura dun Acordo Galego polo Emprego para o período da actual lexislatura. Despois de moitos anos de gobernos de dereitas en Galiza, abríase unha nova etapa cun goberno bipartito, con orientacións de esquerdas e nacionalistas, que, ao contrario do que pasaba co anterior Goberno, estaba disposto a aceptar que os altos índices de desemprego, a alta precariedade laboral existente e mesmo o número de mozos e mozas galegos que están a emigrar na procura dun emprego noutras partes do Estado, é un problema grave que

hai que afrontar con medidas específicas e inmediatas.

Ao abeiro desta declaración institucional, termináronse formalizando ata seis mesas de traballo nas que se tratarían temas de políticas activas, infraestruturas, apoio ao sector produtivo, I+D, políticas de cohesión social e territorial, emprego público, políticas de igualdade, desenvolvemento do marco galego de participación laboral e institucional, etc. Desde a CIG forzamos a situación para que a negociación dun Acordo Galego de Emprego, fose moito máis alá do que son as políticas activas de emprego (axudas á contratación, formación...), que o tempo reflectiu que non axudan a rebaixar o desemprego e no fundamental contribúen a concentrar o capital, e se afrontase en profundidade o proble-

ma do desemprego en Galiza como algo estrutural.

Despois dun ano de asinar esta Declaración Institucional, a realidade é que o proceso de negociación só posibilitou un par de acordos en materia de saúde laboral e servizo público de emprego, fixo avances no que se refire á reforma da Lei do Consello Galego de Relacións Laborais, pero no resto das materias está bastante parado e todo dá a entender que coa dinámica actual vai ser moi difícil poder concretar un texto minimamente estruturado dun Plan de Emprego para Galiza. Estamos ante un proceso negociador que vén viciado desde as súas orixes, no que non existiu nunca un posicionamento unificado do Goberno galego respecto do obxectivo destas mesas, nin se presentou nunca un

documento estruturado, coas propostas nas diferentes materias, que servise de borrador e de guía do que tiña que ser ese Acordo Galego de Emprego, falla tamén pois metodoloxicamente o proceso. A maiores, ao longo destes meses, estanse a pór de manifesto estratexias distintas das centrais sindicais, mentres que para a CIG estas mesas de traballo están orientadas a acadar un Acordo polo Emprego, para as outras centrais sindicais estas mesas de traballo son o marco de diálogo permanente entre a Administración, sindicatos e patronal, nas que se poden levar a debate todo tipo de temas e sen que teñan unha temporalidade no seu funcionamento.

Para a nosa central sindical esta situación é inadmisíbel. Dentro da nosa práctica sindi-

cal está tamén evidentemente o diálogo social, entendido como un diálogo entre organizacións sindicais, patronal e administración para tratar diferentes temas que teñan un interese común e, moi especialmente, sirvan para mellorar as condicións laborais da clase obreira. Pero non nos serve calquera forma de diálogo. Non estamos dispostos a ter aos organismos de dirección e aos nosos cadros dirixentes empantanados meses e meses, nunhas negociacións que non se sabe moi a onde conducen, trasladando á opinión pública e á nosa afiliación a idea de que se está a negociar medidas importantes para a creación de emprego en Galiza, cando despois a realidade é moi outra. Queremos dialogar e buscar alternativas ao emprego na nosa nación, pero non así.

Solicita que se investiguen até o final as causas dos lumes

A CIG demanda no Parlamento unha nova política agraria

Suso Seixo compareceu como Secretario Xeral da CIG na Comisión para o Estudo dos Incendios Forestais do Parlamento de Galiza. Unha comparecencia na que demandou unha nova política agraria acompañada dun plano de ordenación do territorio e a participación das organizacións sociais, nomeadamente as Comunidades e Mancomunidades de Montes, na definición dos usos da terra e o seu aproveitamento.

Para a CIG, a vaga de lumes que tivo lugar na primeira quincena de agosto e as especiais características destes, "ten xerado en

amplios sectores da sociedade galega a idea de que estes reflecten un certo grao de profesionalidade e de coñecemento de como actúa o lume por parte de quen os provocaron, un perfil que non se corresponde moito coa maioría dos detidos".

Esta valoración que o Secretario Xeral facía na súa comparecencia na comisión parlamentaria levábo a demandar en nome da CIG "que se teime na realización e exixencia de todas as pescudas necesarias para a identificación de todos os incendiarios e o esclarecemento das motivacións que os

levaron a actuar con esta conduta tan antisocial".

Seixo baseaba esta demanda no feito de que as 72 detencións practicadas en relación coa vaga de incendios forestais de agosto só permiten explicar 100 dos 1.600 lumes que se produciron, ou sexa un 6%. Pero o secretario xeral da CIG ía máis alá e responsabilizaba tamén desta vaga aos problemas estruturais do agro galego, consecuencia do "estrepitoso fracaso de certo tipo de 'modernización' do medio rural, que forzou a destrución dunha grande parte do tecido produtivo agro-gandeiro galego

e trouxo como consecuencia o abandono masivo das terras e a xeneralización dun modelo de explotación forestal en si mesmo altamente perigoso e moi pouco rendíbel en termos sociais".

Medidas propostas

Para reconducir a situación, Seixo manifestou que desde a Confederación Intersindical Galega "avaliamos urxente e necesario a consideración do monte como un ben público e estratéxico de máxima importancia, desde a perspectiva de ben social, ecolóxico, cultural e económico". Alén diso propuxo

a posta en marcha de axudas e iniciativas dirixidas ao desenvolvemento forestal do monte vencelladas a prácticas forestais ambientalmente sustentábeis e que non contribúa a perpetuar as causas estruturais dos incendios; un plano de actuación para a recuperación das zonas queimadas coordinado coas comunidades de montes e os concellos afectados e o establecemento de convenios coas comunidades e mancomunidades de montes para que dispoñan de equipos que traballen todo o ano e que en época de incendios, entre outras medidas. ■



Confederación Intersindical Galega

Tiraxe: 50.000 exemplares. Depósito Legal C-1480/94 Edita: Confederación Intersindical Galega (CIG). R/ Miguel Ferro Caaveiro, 10, 15703-SANTIAGO. Telf. 981 564 300. Fax 981 571 082.

Comisión de Redacción: Manuel Mera, Xosé Francisco Miranda Vigo, Luis Burgos, Rafa Villar, Elvira Patiño, Fernando Pol, Paula Castro. Colaboracións: Moncho Boán, Consuelo Martínez, Clodomiro Montero, Elvira Patiño e Rafa Villar.

Maquetación: Xurxo Guitián. Impresión: Tameiga.

Redacción do Tempo Sindical: R/ Miguel Ferro Caaveiro, nº 10. Santiago 15703. Teléfono: 981 564 300. Fax: 981 571 082

E-mail: comunicacion@galizacig.net

Executiva Confederal da CIG: Suso Seixo, Consuelo Martínez, Fermín Paz, Ramiro Oubiña, Antolín Alcántara, Manuel Currás, Bautista Vega, Elvira Patiño, Fernando Sábido, Manuel Mera, Xosé Francisco Miranda, Mar Peteira.

Transcorrido un ano, o Goberno non presentou sequera un borrador coa súa proposta

O Consello Confederal acorda abandonar as Mesas para un Acordo galego polo Emprego

O 5 de novembro de 2005 asinábase a Declaración Institucional pola que se iniciaba un proceso de diálogo para acadar un Acordo Galego polo Emprego. Transcorrido un ano e malia a insistencia da CIG, o goberno non chegou sequera a presentar un borrador no que se recollera unha proposta a partir da que comezar a debater. Diante disto, o Consello Confederal celebrado o pasado 13 de novembro acordou abandonar as mesas.

O único acordo que se chegou a pechar neste período foi a creación do Instituto Galego de Saúde Laboral. Alén diso, Goberno, CCOO, UGT e patronal asinaron, sen a CIG, outro acordo sobre a reforma do Servizo Público de Emprego.

O secretario xeral da CIG, Suso Seixo, explica que a central rexeitou esta proposta porque nela se facían referencias a bonificacións á contratación con carácter xeneralizado. Unha política que vén aplicando a administración central, recollida nos sucesivos acordos de reformas laborais apoiadas pola patronal, CCOO e UGT, e que non ten acadado os obxectivos previstos.

“Non estamos de acordo con ese tipo de políticas”, explica Seixo, “porque por esta vía as empresas recibiron moitos miles de millóns de euros sen que iso repercutira nunha redución efectiva dos índices de contratación temporal, que seguen a ser altísimos”.

Alén diso, esa reforma do Servizo Galego de Emprego abre unha vía de contratación en prácticas ao sector privado sen que se aclare en que condicións se vai realizar e pretende definir planos de emprego comarcais sen que se teña chegado previamente a un pacto a nivel de Galiza, algo que para a CIG carece de sentido.

Outro dos acordos acadados é a creación dun complemento para que todos aqueles parados e paradas que non cobren ningún tipo de prestación e que participen en itinerarios a nivel laboral. Porén, nin se fixa a contía nin se especifica a que colectivos estaría destinado.

Parálise das mesas

A CIG avalía negativamente que só se estea mantendo unha certa dinámica de traballo en dúas das seis mesas constituídas, o que leva a concluír que, a curto

prazo, non se chegará a avanzar de cara a acadar ese necesario acordo galego polo emprego.

Parelo a isto, desde a administración seguen a publicarse ordes e proxectos de lei que inciden no contido das materias que se están a tratar nas diferentes mesas pero sen avaliación algunha por parte destas. Nin sequera foron valoradas as partidas orzamentarias destinadas a esas materias nos orzamentos para 2007.

Propostas da CIG

No mes de xuño, a Confederación Intersindical Galega promoveu a convocatoria da mesa de Coordinación, onde están todas as consellarías afectadas, sindicatos e patronal, para demandar un cambio na dinámica de traballo. Dinámica que, malia esa xuntanza, non mudou con respecto aos meses anteriores.

O Secretario Xeral da CIG explica que desde a central se



O Consello Confederal avaliou negativamente os escasos avances das mesas de negociación.

concebían esas mesas co fin de acadar un Acordo Galego polo Emprego. Lonxe diso, as mesas téñense convertido “en mesas de diálogo permanente entre administración, sindicatos e patronal a onde se levan todo tipo de temas sen que se teña planificado, sequera, unha temporalidade no debate dos mesmos”.

Suso Seixo afirma que “esa dinámica para nós non serve e non estamos dispostos a acep-

tala porque é prexudicial para a nosa organización porque nos implica moito esforzo e moitos cadros ademais de supor estar avalando unha dinámica de diálogo que non deriva en avances concretos”.

A CIG fai un chamamento para que desde a administración se presente un borrador no que se recollan as propostas do Goberno para a creación de emprego de calidade en Galiza sobre o

que traballar e sobre o que cada unha das partes implicadas poidan facer achegas.

Alén diso, a CIG entende que terán que abrirse outras canles de negociación para tratar temas pendentes que afectan á clase traballadora galega que “evidentemente son do noso interese e que teremos que tratar coas administracións ou coas outras organizacións sindicais se é o caso”, indica Seixo. ■

A CIG considera que os datos da EPA carecen de rigor e exige á administración que se expliquen

Segundo os datos da EPA do terceiro trimestre, en Galiza teríanse creado uns 38.400 empregos rebaixándose a taxa de desempregados ao 7,2%. Porén, segundo o paro rexistrado na mesma data, a 30 de setembro, a porcentaxe de desempregados sería dun 11,6% cunha diferenza de 53.000 parados máis.

Con anterioridade a facérense públicos estes datos, o Departamento Técnico de Economía da CIG elaboraba un estudo sobre a Enquisa de Poboación Activa no 2º trimestre de 2006. Xa nese intre, para a súa responsábel, Natividade López Gromaz, resultaba “sospeitosa” a forte diferenza que en Galiza se producía entre o paro estimado pola EPA e o rexistrado nas oficinas do INEM. Un paro rexistrado de 146.388 persoas que supoñía un 34,9% máis que o

estimado pola EPA, 108.500 persoas. López Gromaz explica que esta “sospeitosa” diferenza se vén constatando desde a última reforma que se aplicou á Enquisa de Poboación Activa.

O certo é que segundo a EPA Galiza teríase convertido, no último trimestre (terceiro) na primeira comunidade canto a creación de emprego, por diante mesmo da zona do Mediterráneo e as propias illas Canarias, coa creación de 38.400 empregos máis, o que se traduciría nunha porcentaxe de desemprego do 7,2%.

Ante estas diferenzas, a CIG considera que os datos da EPA do terceiro trimestre “carecen de rigor” e exige que por parte da administración se clarifiquen. Ademais, cuestiona a súa veracidade, sobre todo se se comparan cos datos de paro rexistrado

nesta mesma data, 30 de setembro. Aquí, atópase unha diferenza de máis de 53.000 persoas rexistradas, co cal mentres que segundo a EPA o paro sería dun 7%, segundo o paro rexistrado estaríamos no 11,6%, 4,5 puntos de diferenza.

A CIG considera que os datos máis escandalosos xa se fixeron públicos no segundo trimestre, período no que se terían creado 30.000 empregos máis con respecto ao mesmo período do ano anterior.

Por iso a CIG informa que se dirixirá á administración para exixir unha explicación ao respecto, porque aínda que “non dubidamos que haxa cousas que este Goberno estea facendo ben, o que si é certo é que non cremos que poida facer milagres e isto sería un milagre”, afirma o Secretario Xeral, Suso Seixo. ■

A CIG denuncia o recorte de dereitos dos traballadores para acceder a unha pensión

Os plans privados de pensións medraron un 1.300% desde 1990

A finais de xullo o goberno, a CEOE, e os sindicatos CCOO e UGT reeditaban un novo pacto de redución das pensións sob pretexto dunha inminente creba do sistema da Seguridade Social. A CIG ten realizado un exhaustivo estudo que constata que, lonxe de estar en perigo o sistema, con estas reformas saen favorecidos os plans privados de pensións, que desde 1990 experimentaron un medre do 1.300%.

Para xustificar a recente reforma do sistema de pensións da Seguridade Social argüíuse que nun prazo aproximado de 40 anos ese sistema entraría en creba. Exactamente a mesma xustificación que a empregada para realizar a anterior reforma, aínda que daquela se aseguraba que a creba se tería producido xa no ano 2000.

Porén, no estudo elaborado por Natividade López Gromaz, responsábel do Gabinete Técnico de Economía da CIG, constátase que tanto na década dos 90 como na actualidade a Caixa da Seguridade Social tivo superávit. "Falan do forte avellentamento que vai ter a poboación no ano 40 ou 50, porque ao parecer até o 2030 non haberá problemas, pero é imposible saber o que ocorrerá dentro de 40 anos e hai elementos que poden condicionar esa hipotética situación, como un incremento da natalidade ou mesmo da inmigración, que a súa vez pode incrementar a natalidade", explica.

En todo caso, López Gromaz advirte que o incremento da natalidade non é o único que permitiría mudar ese panorama que se nos presenta. "A natalidade tería que ir aparelada a un aumento do nivel de ocupación, é dicir, que se creen máis empregos e que estes sexan empregos dignos, xa que en función dos ingresos así será a aportación ao sistema".

Aspectos máis relevantes do Acordo sobre pensións e Seguridade Social 2006

A CIG considera que con este Acordo o goberno e as centrais sindicais españolas sométense novamente ao ditado dos empresarios e do capital financeiro (Banca e aseguradoras), reducen os dereitos das pensións públicas e dificultan o acceso a estas, obrigando á clase traballadora a procurar complementos privados para dispor de mellor cobertura.

Dáse a casualidade de que son precisamente as entidades financeiras as que interesadamente, para o seu negocio, publican os estudos e prognósticos catastróficos sobre o futuro das pensións públicas, pero canto peor o poñen máis medran os fondos da Seguridade Social. Estas son algunhas das cuestións máis relevantes a respecto da reforma.

■ Cal será o período de cotización?

As traballadoras e traballadores precisarán de 15 anos efectivos de cotización na vez dos 12,8 anos cotizados que aboaban até o de agora para teren dereito a unha pensión de xubilación, 745 días máis, pois exclúense do cómputo os días de cotización das pagas extra.

■ Que ocorre cos contratos a tempo parcial?

O Acordo elimina a posibilidade de homologar as xornadas parciais como cotización ordinaria, tal e como recollían nu-

merosas sentenzas, para non discriminar as persoas contratadas por menos horas. O certo é que agora unha persoa contratada a media xornada pasará a precisar 20 anos de cotización.

■ Repercute nas pensións de viuvez?

Recorta as posibilidades de dereito de acceso a estas, xa que se propón que deben dispoñerse como unha renda de substitución. Resérvanse ademais para o caso de que o falecido contribúa efectivamente ao sostemento dos familiares. Tamén poñen máis condicións no caso de matrimonio.

■ Nos casos de incapacidade permanente, como afecta?

Poñen en relación a contía da pensión con toda a vida laboral efectiva ou profesional, aspecto moi prexudicial para traballadoras/es próximos á idade de xubilación que non teñen moita cobertura en anos de cotización. Na actualidade un traballador de 52 anos cos oito anos anteriores cotizados percibía a porcentaxe da pensión sobre o 100% da súa base reguladora. Con esta reforma está en risco.

■ Mantense o modelo de xubilación parcial?

Introdúcense fortes restricións para facer inoperativa esta modalidade: aumenta nun ano a idade para acceder a ela

pasando dos 60 aos 61 anos; elimina os coeficientes redutores da idade de xubilación; a persoa xubilada parcial debe ter como mínimo 6 anos de antigüidade na empresa, repercutindo especialmente nas traballadoras e traballadores con contrato temporal; aumenta de 15 a 30 anos o período mínimo de cotización necesario para acceder á xubilación e incrementa a porcentaxe de traballo mínimo obrigado a recuperar, pasando do actual 85% actual ao 75%.

■ Que son os coeficientes redutores?

Os coeficientes redutores da idade de xubilación permiten aos colectivos con profesións de risco ou caracterizadas pola súa dureza adiantar a idade de xubilación.

A Reforma deixa en mans dun Regulamento posterior a aplicación destes, que nunca poderán situarse en menos dos 52 anos (até o de agora os mineiros podían xubilarse, por exemplo, aos 50 anos).

Non garante unha oferta de "formación profesional para o emprego" baseada no diagnóstico de necesidades e na demanda de cualificacións dos contornos produtivos, determinadas ambas polas dúas variábeis delimitativas fundamentais: sector e territorio.

Redución das cotizacións

Deste estudo tírase que esta última reforma reduce as cotizacións á Seguridade Social. Unha decisión sorprendente tendo en conta que destas cotizacións é do que se nutre, nun 90%, o sistema de pensións. Por iso, López Gromaz advirte que "se o sistema ten superávit e a relación de cotizantes e pensionistas é suficiente, entón o único problema estaría nun conflito de intereses entre os empresarios e as xestoras dos plans privados de pensións, que son os realmente beneficiados de pór en entredito o sistema".

Para demostrar esta afirmación realizouse unha serie da que se conclúe que se no ano 1999 había 1,9 cotizantes por cada pensionista e no ano 2005 había 2,3 cotizantes e sempre superávit, entón con só garantir ese 1,9 manteríase o sistema.

A Reforma non tivo en conta a situación de desigualdade que padecen as mulleres



ELVIRA PATIÑO OJEA
SECRETARIA CONFEDERAL DA MULLER, SERVIZOS
SOCIAIS E MEDIO AMBIENTE DA CIG

Desde a Secretaría Confederal da Muller da Confederación Intersindical Galega constatamos, unha vez máis, a través deste informe, a desigualdade que sofren as mulleres traballadoras, continuando sendo o colectivo máis castigado por esta reforma da Seguridade Social.

As medidas acordadas non teñen un efecto neutro dende o punto de vista de xénero, e aínda que para todos e todas sexan negativas, prexudican maiormente ás mulleres.

Esta última reforma da Seguridade Social segue sen considerar a situación real da muller traballadora, que se converte así, polo feito de ser muller (polo feito de ser obxecto de contratos a

tempo parcial, polo feito de ter carreiras profesionais máis curtas, ao ter menos anos cotizados, salarios e bases reguladoras máis baixas) na principal destinataria desta medida negativa que restrinxe e dificulta o acceso á súa pensión de xubilación, nas cuantías das pensións de incapacidade permanente total, incluso na absoluta e na de gran invalidez.

En calquera caso, dende a perspectiva de xénero parece que o novo criterio fomenta, de cara a cobrar a pensión de viuvez, aquelas situacións nas que a muller non traballa fora da casa ou traballa a tempo parcial ou na economía submerxida.

En definitiva, a nosa central sindical rechaza con rotundidade a sinatura deste acordo para reformar a Seguridade Social no que non se tivo en conta a situación de desigualdade que sofren as mulleres, e porque non representa avance algún para a clase traballadora no seu conxunto.

Os orzamentos da Xunta para o 2007 destinan 623 millóns de euros á empresa privada

A CIG avalía positivamente o carácter expansivo dos orzamentos da Xunta para o 2007. Malia iso, considera preocupante que se destine unha transferencia de 623 millóns de euros –máis de 100.000 millóns das antigas pesetas- á empresa privada e que se manteña como premisa o déficit cero, cando en Galiza aínda non conseguimos converxer economicamente cos países do noso contorno.

A CIG, aínda que considera como positivo o medre dos orzamentos da Xunta de Galiza para o ano 2007 nun 8,82%, entende negativo que as consellarías de educación, sanidade e cultura medren por debaixo do que o fan a media dos orzamentos.

Tamén é preocupante a partida de 623 millóns de euros –máis de 100.000 millóns de pesetas- destinada a transferencia ás empresas. “Non está xustificada unha transferencia de tal volume. Ademais entra en contradición coa filosofía neoliberal que se predica por parte do sector privado, que por unha banda non quere que desde a administración se interveña nin na economía, nin no mercado pero logo embolsa, sen problema ningún, esa enorme cantidade”.

Redución para o IGE

Os orzamentos para o 2007 presentan, ademais, unha redución na partida destinada á elaboración de datos estatísti-

cos por parte do Instituto Galego de Estatística (IGE), que a CIG entende que tampouco ten xustificación. Máis cando a representante da central no devandito Instituto ten demandado en numerosas ocasións que se elaborasen estudos exhaustivos sobre a realidade social, económica e do mercado laboral, coa resposta constante de que non se dispoñía dos orzamentos necesarios para afrontar traballos desas características.

Déficit cero

Para a central sindical é especialmente criticábel a obsesión por manter unha política orzamentaria de déficit cero. “Entendemos que coas eivas que ten Galiza en materia de infraestruturas, servizos sociais e servizos públicos en xeral, nomeadamente en sanidade e ensino, habería que xogar nos orzamentos con máis déficit para aumentar as partidas”, sinala Seixo, quen lembra que “mesmo os estados europeos

ou do mundo máis industrializados teñen nos seus orzamentos unha marxe de déficit perfectamente asumíbel”.

Cómpre sinalar que dentro das políticas económicas da UE están recoñecidos como normais marxes de déficit en torno a un 3% con respecto ao PIB e que de facer uso desta marxe, Galiza contaría cun volume de recursos significativo que permitiría poder afrontar mellor as demandas en políticas sociais ou en infraestruturas.

Impostos indirectos

Cabe salientar as consecuencias que, neste proxecto de orzamentos ten, no apartado de ingresos, a modificación estatal do sistema impositivo. Unha modificación que provoca a perda de progresividade do sistema impositivo e que a CIG xa ten denunciado en anteriores ocasións. A entrada en vigor da nova reforma fiscal no exercicio de 2007 ten consecuencias nos orzamen-

tos galegos para este ano. O chamado “aforro fiscal” derivado da reforma do IRPF fai que medre máis o recadado a través dos impostos indirectos (9,3%) que dos directos (8,7%). Unha situación que debería mudar.

Compromisos do Conselleiro

Estas consideracións foron presentadas por representantes da Confederación Intersindical Galega na xuntanza celebrada co conselleiro de Economía, José Ramón Fernández Antonio, o pasado 2 de novembro. Unha reunión que tiña como antecedente outra convocada tamén polo propio titular de Economía o 18 de outubro na que este se limitou a informar das liñas xerais dos orzamentos, cara a onde fan os maiores investimentos e os medres orzamentarios.

Daquela, a CIG criticara a xuntanza por ter sido convocada xusto o día anterior á presentación dos orzamentos no

Consello da Xunta e por non ter acceso ao proxecto con anterioridade, o que imposibilitaba facer calquera avaliación ou achega aos mesmos ao descoñecelos.

Diante desta crítica, Fernández Antonio asumiu o compromiso de convocar a vindeira xuntanza, para o próximo exercicio, antes do mes de xullo, que é cando se comeza a traballar nos orzamentos para o ano seguinte. Un encontro que tería como fin que as centrais sindicais puidesen facer unha valoración a respecto da marcha dos mesmos, do grao de cumprimento dos obxectivos marcados e para explicar as súas prioridades para os do ano seguinte.

A CIG agradeceu este compromiso, sen esquecer que o Executivo anterior tamén o adquiría ano tras ano, sen que se chegara a efectivizar. “Darémolle a oportunidade ao novo Executivo agardando que agora si se cumpra”, sinala Seixo. ■

A Caixa de Resistencia entrará en vigor o próximo 1 de xaneiro

O próximo día 1 de xaneiro entrará en vigor a Caixa de Resistencia, tras dun ano de acumulación de recursos. A secretaria confederal de Organización, Consuelo Martínez, e o secretario confederal de Finanzas, Ramiro Oubiña, fan unha avaliación do que suporá para a central sindical e para os propios traballadores e traballadoras.

Ramiro Oubiña

Secretario Confederal de Finanzas

O principio polo que se rexe é o da solidariedade e en cada conflito no que participe a CIG participarán solidariamente, a través da súa achega económica á Caixa, todos os afiliados e afiliadas. Esta ferramenta vai favorecer unha acción sindical máis activa. O que se pretende é que ningún tipo de conflito teña que rematar por afogarse económico da patronal aos traballadores. Non é unha experiencia nova, con anterioridade tiñamos o fondo de solidariedade que tamén viña dunha achega específica porcentual



da cota do conxunto dos afiliados. Este fondo, en conflitos tan importantes como o da Unión, Arriva ou a folga do lixo do Limia permitiu que os traballadores puidesen resistir sen estar afogados economicamente e que os traballadores conseguisen unhas melloras condicións de vida e unhas condicións laborais dignas.



Consuelo Martínez

Secretaria Confederal de Organización

Os traballadores poderán afrontar tanto os conflitos como a negociación coa seguridade de que non vai ser o problema de subsistencia diaria o que poña fin ás súas reivindicacións e a patronal terá así menor capacidade de coacción. O fondo de solidariedade era unha axuda para determinados casos e a caixa de resistencia vai garantir que todo traballador que cumpra cos requisitos recollidos no regulamento aprobado polo Consello Confederal, dispoñan desa cobertura económica. É un avance importantísimo para a clase traballadora, unha aposta moi forte da CIG, máis para un país como o noso, onde os salarios seguen a estar por debaixo da media estatal e onde tanto as condicións laborais como os avances en saúde laboral requiren dunha aposta importante por parte dos traballadores que sabemos que vai provocar unha maior conflictividade laboral.

Eleccións sindicais: unha responsabilidade de todas e todos

Iniciamos neste segundo trimestre o período máis forte do proceso de Eleccións Sindicais, xa que é a partir de agora e até decembro de 2007 onde se concentra o maior número de empresas que deben renovar o mandato electoral.



CONSUELO MARTÍNEZ
SECRETARÍA CONFEDERAL DE ORGANIZACIÓN

Temos por diante un longo período de intenso traballo, polo que tanto desde as federacións como da confederación se realizou un importante esforzo para dotar de medios humanos e materiais a todas as estruturas co obxectivo de acadar unha maior representación que nos sitúe no camiño de converternos na primeira forza sindical de Galiza.

Pero todo este esforzo será inútil se non contamos coa participación activa de todos e cada un dos afiliados e afiliadas da CIG. Debemos entender que só coa implicación activa da afiliación podemos mellorar os resultados electorais, que son fundamentais non só para situarnos por riba de CCOO e UGT, senón e fundamentalmente, para poder mellorar as condicións laborais e salariais dos traballadores e traballadoras galegas.

Os resultados das eleccións sindicais van marcar a nosa representación nas Mesas de Negociación dos Convenios Colectivos en todos os seus ámbitos:

empresa, provincial, galego ou estatal. E desa composición das mesas negociadoras dependerán as condicións que se apliquen aos traballadores e traballadoras: unha maior representación da CIG garante unha negociación máis xusta, unha maior participación dos traballadores e traballadoras afectadas polo convenio e unha maior capacidade reivindicativa ante a patronal.

Pero os resultados electorais tamén marcan a nosa representación noutros ámbitos: representación institucional ante os gobernos galego e español que permita defender políticas sociais máis xustas, investimentos orzamentarios que garantan a confluencia de Galiza co resto do Estado e de Europa e convenios de ámbito galego e non estatal.

Ademais, a representación que obteñamos neste proceso vai determinar tamén o noso acceso á Formación Profesional. O reparto das partidas orzamentarias para FP está en función da representación sindical, polo que quen teña maior representación ten dereito a impartir máis

Os resultados nas eleccións sindicais supoñen un recoñecemento ao traballo realizado pola CIG

Maioría en Mercadona.

Contra todo prognóstico a CIG conseguiu non só presentar candidatura para o Comité Provincial de Mercadona de Lugo senón ademais conseguir a maioría absoluta. Deste xeito, polo Colexio de Especialistas a Confederación Intersindical Galega acadou 58 votos e 4 delegadas fronte a CCOO que, con 28 votos, obtivo 2. No Colexio de Técnicos a CIG obtivo 1 representante, con 23 votos e UGT por un voto máis conseguiu 2 representantes. Queda pendente de resolución xudicial a demanda por vulneración dos dereitos fundamentais, xa que a empresa presionou as traballadoras para que non fosen na candidatura.

Medramos en Citroën.

Desde a sección sindical da CIG de Citroën avalíase moi positivamente o proceso de eleccións sindicais celebrado a finais do pasado mes de outubro. Proceso no que a CIG pasou de 5 a 6 delegados e o sindicato amarelo e verticalista SITC (Sindicato Independente de Traballadores de Citroën) perdeu tres delegados. A CIG considera que isto constata que, malia a difícil situación que se dá na factoría para facer traballo sindical, a liña de coherencia da central permitiu mellorar posicións.

Maioría en Maessa.

A CIG obtivo 5 dos 9 delegados (maioría absoluta) na

auxiliar de Navantia Ferrol Maessa, fronte aos 3 de UGT e 1 de CCOO. Maessa únese así ás maiorías conseguidas pola CIG-Metal en Tecnimo, Atenasa, Bulbo e Electrorayma.

Maioría na Vidreira do Atlántico.

Co 60% dos votos a CIG acadou a maioría absoluta no Comité de Empresa da Vidreira do Atlántico de Xinzó de Limia. Na convocatoria do ano 2002 a CIG non participara e repartíranse a representación entre CCOO, con 7 representantes e a UGT, con 2. Desta volta a CIG acadou 5 representantes, CCOO pasou a 2 e CSI outros 2 e a UGT quedou sen ningún.

formación e, polo tanto. Chegar a máis traballadores e traballadoras. Cómpre lembrar que tras da última reforma en materia de Formación, os sindicatos estatais víronse favorecidos ao primar o dereito das organizacións estatais sobre as nacionalistas.

Como podedes deducir, xogámonos moito nestas eleccións. Non vai ser un camiño doado, somos o inimigo a bater, tanto por CCOO e UGT, como pola patronal. O noso modelo sindical resúltalles incómodo, a nosa capacidade mobilizadora pre-

ocúpalles. As portas que a patronal nos pecha a nós, ábrellelas a eles, pero contamos co apoio dos traballadores e traballadoras fartos de salarios de miseria, de precariedade, de accidentes laborais, de xornadas abusivas, de contratos eventuais...

Os traballadores están en folga indefinida desde o 13 de xuño

Electra de Narahio, modelo de precariedade laboral



Os traballadores de Electra de Narahio, na comarca de Ferrolterra, levan catro meses en folga indefinida. Parten dun salario bruto mensual de 570 euros e reclaman mellorar as súas precarias condicións salariais e as medidas de seguridade. A Federación do Metal vén apoiando as súas demandas desde que comezou o conflito pero a empresa, lonxe de sentar a negociar, recorreu a unha auxiliar para que os seus traballadores substitúan os folguistas.

O Conflito de Electra de Narahio remóntase a febreiro de 2005, cando a Federación de Metal da CIG presenta unha reclamación demandando que se aplique aos traballadores o convenio provincial e o fiscal res-

ponde instando ás partes a que negocien un convenio propio. Dous meses despois, nas eleccións sindicais, a CIG obtén o único delegado que se elixe na empresa e propón que comecen as negociacións. Porén, malia a sentenza anterior, a Federación de Metal ten que recorrer á Inspección de Traballo, que fai un requirimento á empresa para que sente a negociar.

Posteriormente a ese requirimento celébranse unhas 10 xuntanzas sen que se chegue a ningún acordo e os traballadores, que xa padecen unha situación de precariedade abafante -cun salario bruto de 570 euros mensuais-, ven como a empresa comeza a retirarlles as bonificacións que melloraban, mi-

nimamente, as súas condicións económicas.

No mes de xaneiro deste ano, a Federación de Metal volve demandar da Inspección de Traballo a súa intervención e esta insta de novo á empresa para que regrese á Mesa de Negociación. As conversas prólonganse até o mes de maio sen que se chegue a ningún acordo e racha novamente. Diante desta situación, os traballadores acordan convocar folga indefinida desde o 13 de xuño e a estas alturas levan xa catro meses sen que por parte da empresa se manifestase interese ningún por retomar as conversas.

O pequeno cadro de persoal da eléctrica ten que facer servizos mínimos polo que se establecen quendas de 15 días, o que

implica que levan preto de 200 días cobrando unicamente uns 200 euros ao mes.

A Federación do Metal denuncia que, lonxe de retomar as conversas, Electra de Narahio optou por subcontratar a outra empresa para que desenvolva o labor que deberían realizar os seus traballadores en folga, polo que a CIG mantén unha nova xuntanza co delegado territorial da Inspección de Traballo para que interveña. Mantivéronse tamén reunións coa Consellaría de Traballo e co delegado territorial da Inspección de Traballo para que medien, presentáronse mocións en todos os concellos da comarca e mesmo unha pregunta parlamentaria a través do BNG. ■



Os traballadores das auxiliares do carbón continúan a mobilizarse en demanda de prexubilacións e recolocacións

Os traballadores das empresas auxiliares de Meirama levan meses demandando os mesmos dereitos e o mesmo futuro que se lles garante a todos os traballadores das empresas principais das minas de carbón do Estado español e de Galiza (Endesa e Limeisa).

O peche da mina de lignito pardo de Meirama provocará a perda de 220 postos de traballo nas empresas auxiliares que desenvolven a súa actividade na mesma. A maior parte dos traballadores destas empresas levan traballando desde o principio da explotación para que FENOSA puidera enriquecerse, aproveitando os millóns de beneficios obtidos da explotación do carbón en Meirama e da produción de enerxía na súa central térmica.

Por iso exigen que tanto FENOSA como o Ministerio de Industria -encargado de aplicar o Plan Miner II, que contén as alternativas para o peche das minas- así como o resto das administracións asuman a súa res-

ponsabilidade diante das graves consecuencias laborais que estes peches representan para os concellos afectados, principalmente Cerceda e Ordes.

Paulo Carril, secretario comarcal da Coruña e representante dos traballadores na Mesa Auxiliar do Carbón, concreta as súas demandas na existencia da incorporación a Limeisa dos traballadores/as das auxiliares, acceder á prexubilación do Plan Miner II e un Plan de Recolocacións para o resto do persoal dentro do grupo Fenosa e dentro dun plan de Emprego e Reindustrialización da zona.

Durante este período os traballadores afectados, ademais de convocar paros e concen-

tracións, tamén se manifestaron polas rúas de Ordes o 30 de setembro. Unha marcha na que recibiron o apoio dos Comités de Empresa das Auxiliares de Meirama, Sogama e Endesa, das organizacións políticas do BNG e PSOE de Cerceda e Ordes e dos alcaldes destas vilas. Alén diso, o BNG ten presentado proposicións non de lei tanto no Parlamento de Galiza como no Congreso dos Deputados.

A última concentración tivo lugar o pasado 9 de novembro diante da Delegación do Goberno na Coruña. Acto no que reiteraron unha vez máis as súas demandas, sen que até o de agora teñan recibido propostas para solucionar a situación derivada do peche da mina. ■



Os traballadores da mina do Serrabal mobilízanse en demanda dun cambio do trazado do TAV

Os traballadores da mina de Serrabal levan, desde que se coñeceu a previsión de construír o trazado do Tren de Alta Velocidade a carón da mina, demandando das administracións unha variante que permita a plena viabilidade desta explotación mineira para evitar a perda de postos de traballo directos na mina e as posibles repercusións nas plantas de Ferroatlántica en Cee e Sabón.

O actual trazado afectaría, segundo Anxo Noceda, secretario comarcal da CIG de Compostela, "de maneira directa aos bancos 0 e 1 que son os que contan coas maiores reservas de silicio solar, estimadas en 100 millóns de toneladas ao que hai que engadir que, aínda que a lonxitude da mina é duns 3 quilómetros, o trazado oficial durante case un quilómetro e medio non se apar-

ta da mina nin tan sequera en 100 metros, exactamente 80".

Segundo consta en informes aos que tivo acceso a CIG isto implicaría que máis do 50% da mina podería verse afectada en función das distancias de seguridade que se determinen para efectos de poder facer explosións preto dunha infraestrutura deste tipo.

Para a CIG alternativas como as que se están a propor desde a administración central, na procura dun acordo con Villar Mir no que se contempla unha indemnización "para nada responden aos intereses dos traballadores xa que os postos de traballo seguirían en risco, alén de supor, na práctica, multiplicar cando menos por tres os custos reais do trazado vixente, así como pagar por unha riqueza mineira propia do país a unha soa persoa". ■

Os traballadores das auxiliares de Sogama conseguen que se igualem as súas condicións laborais

Tras un mes de mobilizacións, paros e concentracións diante da Consellaría de Medio Ambiente, as traballadoras e traballadores das auxiliares de Sogama acadaron o seu obxectivo: igualar as súas condicións laborais aos contratados pola empresa matriz e que se elabore un sistema de prevención de riscos.

O acordo acadado entre os representantes das catorce empresas auxiliares, sindicatos e a patronal resúmese en catorce puntos que teñen que ver coas contratacións, que se terán que facer por convenio; o establecemento dun calendario previo para que non poidan cambiar libremente as xornadas de traballo; condicións salariais que terán que respectar as marcadas tamén por convenio en todas as empresas; horas extra repartidas de forma máis equitativa entre os traballadores; control de ascen-

tos con base en medidas obxectivas e control de funcións, de cara a que se estebeza unha definición do labor que desenvolve cada empregado ou empregada.

Porén, os avances máis salientábeis son os que se refiren á saúde laboral e ao compromiso de elaborar un sistema de prevención de riscos mancomunado. Así, recoñécese como enfermidades profesionais aquelas doenzas relacionadas con movementos repetitivos, como os que realizan as traballadoras e traballadores que seleccionan as bolsas amarelas e que adoitan provocar, entre outras, tendinite.

Tamén conseguiron chegar a acordos canto á formación e un compromiso para que os representantes dos traballadores reciban a documentación necesaria para ter información sobre o que ocorre na empresa. ■

CIG-Ensino reivindica a elección democrática dos cargos directivos

Educación presenta un Anteproxecto de Decreto que reitera os aspectos máis negativos da LOE

A Consellaría de Educación presentaba na Mesa Sectorial, a principios de outubro, o anteproxecto do Decreto que regula a selección, nomeamento e cesamento das direccións dos centros docentes, reproducindo literalmente a LOE. Porén, CIG-Ensino defende que todo o profesorado ten que poder ser candidato á dirección e ten que poder elixir directamente á persoa que represente ao centro.

O Decreto establece unha comisión para seleccionar os/as candidatos/as formada por un Inspector ou inspectora, dous representantes do profesorado elixidos no claustro e dous representantes do persoal non docente elixidos no Consello Escolar. Mais non se garante sequera que as persoas que integren as comisións estean trasladando o sentir maioritario do sector que representan, como tampouco se garante que os proxectos presentados á dirección sexan expostos ante o Claustro e o Consello escolar.

CIG-Ensino entende que estamos ante un anteproxecto que mantén a maioría dos aspectos



que están en vixencia como resultado da aplicación da LOE, e que significan unha involución na elección das direccións dos centros. "Un anteproxecto que pretende someter os centros públicos a sistemas de xestión propios da empresa privada", segundo explica Anxo Louzao, Secretario Nacional de CIG-Ensino.

Estamos así ante un anteproxecto "pouco democrático, que desvaloriza a función docente non tendo en conta a nosa participación nin opinión nos problemas e no traballo diario dos centros escolares", matiza Louzao, que entende que "na práctica, estase configurando un modelo de dirección que non representa á comu-

nidade escolar, senón unicamente á Administración educativa."

En definitiva, o que se establece son normas que non serven como exemplificación do que deben ser principios e valores que procuren alumnos/as críticos, responsábeis e, polo tanto, cidadáns libres. É dicir, propáganse normas que non son exemplo de democratización, participación e elección representativa.

Por iso, CIG-Ensino rexeitou o anteproxecto e exixiu a súa retirada ou modificación substancial. Neste sentido, demandará do profesorado que non se avale ningunha candidatura que non teña o apoio maioritario do Claustro e do Consello escolar. ■



Un Estatuto para o profesorado galego que valore a profesión

Delegados/as sindicais da CIG do ensino público demandan un estatuto galego do profesorado que valore a súa profesión e o traspaso á Consellaría de Educación das partidas económicas destinadas como "medidas de apoio ao profesorado", recollidas na LOE, para a negociación e distribución liñal na Mesa Sectorial de Galiza.

Tamén emprazan á Consellaría de Educación para que se regule e poña en marcha a redución do horario lectivo ao profesorado maior de 55 anos; a negociación das condicións e de maiores gratificacións para o profesorado que se acolla á xubilación an-

tipada; a negociación dun acordo de estabilidade e dun novo sistema de acceso para os interinos.

Alén diso, solicitan a elaboración e fixación dos novos cadros de persoal que aseguren a impartición, como máximo, de 18 horas lectivas a todo o profesorado, independentemente do nivel que se dá na aula; a dotación de administrativos a todos os centros de infantil e primaria; a elaboración dun plano de medidas e recursos suficientes para prever e atallar o fracaso escolar e a negociación de novos criterios non restrictivos para acollerse á xornada única. ■

Demándase que se garanta un servizo de comedores escolares universal

CIG-Ensino vén demandando desde hai anos a modificación do Decreto de Comedores escolares, vixente desde o ano 1983. Un decreto que non garante a universalización deste servizo complementario imprescindible no sistema público de ensino, ao igual que o transporte escolar, e que facilitaría, entre outras, a conciliación da vida laboral e familiar.



A actual administración educativa presentou recentemente un proxecto de decreto de comedores escolares que recolle algúns avances con respecto ao anterior. Pártese de que poida ser usuario do comedor todo o alumnado matriculado en ensino obrigatorio e en educación infantil. Porén, para a CIG-Ensino esta situación, que sería a ideal, queda na teoría, xa que na práctica non aparece explicitado como unha obriga senón como que "se posibilitará". Do mesmo xeito, tampouco se especifica que todos os centros públicos deban habilitar espazos para dotarse de comedor escolar.

De aí que a federación de ensino da CIG sitúe as súas demandas con respecto a este decreto en tres aspectos fundamentais: deber dos centros públicos de habilitar os espazos necesarios para dotarse de servizo de comedor; universalidade do servizo, no sentido de que todo o alumnado e persoal do centro teña o dereito a facer uso deste servizo e que a xestión dependa directamente da consellaría, ao igual que o persoal, específico e cualificado. ■

A Área Pública da CIG rexeita o acordo sobre medidas retributivas e de oferta de emprego público

A Área Pública da CIG vén de manifestar o seu rexeitamento ao Acordo asinado polas Administracións Públicas (Estado, Autonómica e Local) con CCOO, UGT e CSI-CSIF sobre medidas retributivas e de oferta de emprego público para os anos 2007-2009, na Mesa Xeral de Madrid.

Segundo este Acordo, a suba salarial sería do 3% (2% con carácter xeral e 1% para completar, en tres aos, o Complemento específico nas pagas extras). Unha cantidade insuficiente para a Área Pública da CIG tendo en conta que estamos nun escenario de superávit orzamentario no 2006 de moitos miles de millóns de euros. Ademais hai que ter en conta que o IPC anual harmonizado está no 3,8%, polo que seguimos a perder poder adquisitivo.

Xosé Carlos Crespo, Coordinador da Área Pública da CIG, sinala ademais que este acordo supón "o incumprimento do asinado con CCOO, UGT e CSIF de incorporar o Específico nas pagas extras ao fin da lexislatura (2 anos), adiándose agora un ano máis e non dando credibilidade aos acordos

asinados con anterioridade nin confianza nos que acaban de asinar".

Crespo engade a isto que "tampouco dá confianza o feito de que se convocara a Mesa Xeral de negociación para o luns 25 de setembro, logo de que o Goberno teña aprobado o Proxecto de Lei de Orzamentos do Estado no Consello de Ministros do venres, día 22 de setembro" ou que se siga a pór límite ás Ofertas Públicas de Emprego Público.

A Área Pública da CIG insiste nas súas propostas retributivas: suba do IPC real (até o de agora, un 3,8%); cláusula de Revisión salarial; recuperación do poder adquisitivo; eliminación da taxa de reposición de efectivos e recoñecemento de todos os dereitos ao persoal dentro do mesmo réxime laboral (xubilacións, etc.).

Por estas razóns, desde a Área Pública da CIG aseguran que non poden ser cómplices de que os traballadores e traballadoras das distintas administracións públicas sigan a perder poder adquisitivo e non se melloren os servizos públicos, limitando a contratación de empregadas e empregados públicos. ■

Reclaman o recoñecemento do nivel 3 para esta categoría profesional

Mobilización de auxiliares de enfermería en toda Galiza

O 25 e 26 de outubro tiveron lugar concentracións de auxiliares de enfermería nos centros de traballo dos hospitais de toda Galiza, en demanda do recoñecemento do nivel 3 para esa categoría profesional e cambiar o actual título de "Técnico en Coidados de Enfermería" polo de "Técnico Superior en Coidados de Enfermería". Ao tempo, instaban ao Ministerio de Sanidade a desbloquear a situación actual.

No ano 2005 o INCUAL (órgano técnico de apoio ao Consello Xeral de Formación Profesional, CXFP, responsábel de definir, elaborar e manter actualizado o catálogo estatal das cualificacións profesionais) recoñeceu o nivel 3 de cualificación baseándose nun estudo pormenorizado das funcións que se desenvolven actualmente e non veñen recollidas no currículo actual de Técnicos en

Coidados de Auxiliares de Enfermería.

Transcorrido máis dun ano da revisión da cualificación polo INCUAL, o CXFP non a aprobou porque o Ministerio de Sanidade non emite o perceptivo informe, xa que as profesións sanitarias son regulamentadas polo citado Ministerio, que é a súa vez o maior empregador desta categoría profesional, polo que o seu informe é obrigatorio para que posteriormente o Ministerio de Educación poida adaptar a Formación Profesional ao contido da cualificación proposta polo INCUAL.

Os seguintes pasos deben ser a publicación no BOE da cualificación, a posterior transformación de estudos de FP de grao medio en estudos de FP de grao superior (con especial incidencia no programa europeo de converxencia en materia de

educación) e a negociación no Foro para o diálogo social (Estatuto Marco) das retribucións económicas da nova categoría.

CIG-Saúde, ante a importancia que ten a recalificación para este colectivo, tanto económica como académica, vén de remitir escritos á Consellaría de Sanidade solicitando o desbloqueado desta situación no Consello Interterritorial, e de propoñerlle ao BNG a presentación dunha pregunta no Parlamento, que foi presentada o pasado día 11 de outubro, respecto das medidas a adoptar pola Consellaría de Sanidade para axilizar o recoñecemento do nivel 3.

CIG-Saúde anunciaba así con esta primeira mobilización que seguirá pelexando polos intereses deste colectivo sen descartar a posibilidade dunha folga.

María Xosé Abuín, desde a CIG-Saúde, sinalou que "foi un gran éxito en todas as locali-



As auxiliares de enfermería reclaman o recoñecemento do título de Técnico Superior en Coidados de Enfermería.

dades e centros hospitalarios que nós avaliamos moi positivamente. Na sanidade, na que cada día hai máis sindicatos corporativos, sendo o noso un sector multidisciplinar onde é

absurdo que isto aconteza, a CIG ten unha forte presenza e os nosos compañeiros e compañeiras séntense respaldados nas súas demandas laborais e sociais". ■

A CIG presentou un recurso pedindo a nulidade das probas selectivas

A Xustiza anula a convocatoria de prazas do Centro de Transfusión de Galiza

O Xulgado do Contencioso Administrativo nº 1 de Santiago vén de anular a convocatoria de prazas para a selección de persoal do Centro de Transfusión de Galiza. A sentenza prodúcese logo de que a CIG presentase un recurso pedindo a nulidade do proceso por ser contrario aos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade.

A convocatoria realizouse nos últimos tempos do Goberno do PP á fronte da Xunta de Galiza e nela o propio xerente da fundación, Roberto García de Villaescusa, que era quen a asinaba, presentábase a unha das prazas embarcando no proceso ao resto do persoal do Centro de Transfusión ademais de nomear el mesmo os membros do tribunal que o ían avaliar.

O Padroado da Fundación aprobara a convocatoria de tres prazas de hematólogo e o propio Villaescusa converteu unha delas en Hematólogo Director Técnico, para conseguir un posto de dirección con independencia dos cambios políticos.

Ademais, a diferenza das categorías inferiores, os pos-

tos máis cualificados, médicos hematólogos, facultativos especialistas ou responsábel de comunicación non tiñan que se someter a un exame cun temario definido, senón simplemente elaborar unha memoria sobre os departamentos que levaban anos dirixindo. Memoria que xa levaban feita da casa e que o tribunal de oposición tivo que anular para que fose elaborada no propio acto da proba.

A convocatoria valoraba tamén, de forma especial, a experiencia profesional adquirida interinamente no propio centro así como os cursos organizados pola propia fundación, que chegaban a contar o 400% máis que os realizados noutras entidades deixando practicamente sen opción de obter un posto de traballo aos candidatos e candidatas externos ao propio centro.

Xunto a isto, permitía acceder á categoría de técnico especialista de laboratorio sen contar coa titulación específica, admitindo a calquera titulado en FPII.

Diante deste cúmulo de irregularidades, o xulgado do Con-

tencioso Administrativo censurou estas prácticas anulando a convocatoria impugnada pola CIG e os actos ditados na súa execución. A tempo, ordenou ao CTG aprobar unha nova convocatoria que corrixa as irregularidades da anterior, garantindo os principios de acceso ao emprego público.

Xa antes de coñecer esa sentenza a CIG veu recoñecida a súa actuación diante destas irregularidades ao obter por primeira vez representación -3 delegados- no Comité de Empresa do CTG, que até o de agora estaba controlado exclusivamente por CCOO, organización sindical que sempre defendeu a actuación da anterior dirección do CTG e polo tanto esta convocatoria irregular.

Comisións Obreiras chegou a participar no proceso coa presenza dos seus delegados nos propios tribunais desta oposición agora anulada. Unha actitude que contrasta coa mantida polos novos responsábeis da Consellaría de Sanidade, que non se opuxeron ás pretensións da Confederación Intersindical Galega. ■

Subcontratará parte do servizo de limpeza Povisa incumpre o seu convenio, tres meses despois de asinalo

A Dirección de Povisa comunicou ao Comité de Empresa a decisión empresarial de subcontratar parte do servizo de limpeza, aplicando unha política de abaratar custos de persoal e reducir o cadro de traballadores/as con vinculación directa co hospital. Con esta nova decisión de vulnerar o convenio, Povisa pretende dispor de persoal de limpeza que por menos salario realice máis xornada.

Esta non é a primeira medida deste tipo que toma a Dirección de Povisa e que xa foron denunciadas xurídica e publicamente pola CIG: utilización de alumnos en prácticas para substituír o persoal do cadro, subcontratación de citas telefónicas e subcontratación de cafetería.

No convenio recién asinado establécese que todos os postos de nova creación ou as vacantes que a Dirección decida cubrir deben facerse por promoción interna, pasando o persoal que ac-

ceda ás devanditas prazas a un contrato indefinido en Povisa.

Polo tanto, a CIG anuncia que vai presentar demanda ante o Xulgado do Social por incumprimento do Convenio Colectivo.

Desde a sección sindical da CIG cuestiónase as razóns que levan a Povisa a realizar estas subcontratacións, "por que Povisa subcontrata os servizos auxiliares? A experiencia dinos que só se pretende aumentar os beneficios a custa de precarizar o emprego".

Tamén denuncian os traballadores e traballadoras de Povisa o papel que mantén o Sergas neste conflito, que cala e consente que co diñeiro público que destina á atención sanitaria que presta Povisa se faga negocio. Desde a sección sindical da CIG reclaman que se establezan criterios de calidade baseados na calidade de emprego desde a propia Administración. ■



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO
Dirección Xeral de
Formación e Colocación

CONTRATOS PROGRAMA AUTONÓMICO GALEGO 2006 - PLANO INTERSECTORIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | A CORUÑA |
|---|----------|----------|
| AUTÓMATAS PROGRAMABEIS II | 50 | |
| BASE DE DADOS MICROSOFT ACCESS | 40 | |
| CONDUCCIÓN EVASIVA | 40 | |
| DESEÑO DE PÁXINAS WEB | 45 | |
| FOLLA DE CÁLCULO MICROSOFT EXCEL | 40 | |
| INFORMÁTICA CONTABEL | 40 | |
| INFORMÁTICA DE USUARIO/A | 50 | |
| INSTALADOR/A ENERXÍA SOLAR, FOTOVOLTAICA E EÓLICA | 50 | |
| INSTALADOR/A ENERXÍA SOLAR/TÉRMICA | 50 | |
| INTERNET | 40 | |
| INTERPRETACIÓN DE PLANOS | 40 | |
| NÓMINAS E SEGURIDADE SOCIAL | 40 | |
| PERMISO CLASE C+E | 110 | |
| PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS | 53 | |
| PROCESADOR DE TEXTOS MICROSOFT WORD | 40 | |
| RENOVACIÓN A.D.R. | 20 | |
| SOLDADURA DE ESTRUTURAS METÁLICAS CON ELECTRODO | 50 | |
| SOLDADURA SEMIAUTOMÁTICA MAG ESTRUTURAS LIXEIRAS | 50 | |
| SOLDADURA TIG H 1G | 50 | |
| SOLDADURA TIG H 2G | 50 | |
| TRANSPORTE DE MERCADORÍAS PERIGOSAS | 35 | |

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | A MARIÑA |
|------------------------------------|----------|----------|
| AUTÓMATAS PROGRAMABEIS II | 50 | |
| INFORMÁTICA DE USUARIO/A | 50 | |
| MANTEMENTO DE EQUIPAS INFORMÁTICAS | 20 | |
| PERMISO CLASE C | 115 | |

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | AS PONTES |
|---|----------|-----------|
| AUTÓMATAS PROGRAMABEIS I | 50 | |
| AUTÓMATAS PROGRAMABEIS II | 50 | |
| CALDERERÍA INDUSTRIAL | 40 | |
| EMPREGO DE DESFIBRILADOR SEMIAUTOMÁTICO | 10 | |
| PROCESOS MECANIZADOS CON MÁQUINAS CNC | 50 | |
| RENOVACIÓN A.D.R. | 20 | |
| REPARACIÓN DE ELEMENTOS HIDRÁULICOS | 40 | |
| SOLDADURA DE ESTRUTURAS EN UNIÓNS F CON ELECTRODO | 40 | |

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | COMPOSTELA |
|--|----------|------------|
| CARRETILLEIRO/A | 40 | |
| DESEÑO DE PÁXINAS WEB | 45 | |
| GALEGO | 65 | |
| INFORMÁTICA DE USUARIO/A | 50 | |
| INGLÉS | 40 | |
| INSTALADOR/A DE ANTENAS | 50 | |
| INSTALADOR/A ENERXÍA SOLAR/TERMICA | 50 | |
| INTERNET: SEGURIDADE NA REDE | 40 | |
| LINUX | 40 | |
| MANIPULADOR DE ALIMENTOS | 12 | |
| NUTRICIÓN E DIETÉTICA | 50 | |
| OPEN OFFICE | 40 | |
| PERMISO CLASE C | 115 | |
| PRESENTACIÓNS DIXITAIS: POWERPOINT | 40 | |
| PREVENCIÓON DE RISCOS LABORAIS | 53 | |
| RENOVACIÓN A.D.R. | 20 | |
| SOLDADURA DE ESTRUTURAS METÁALICAS CON ELECTRODO | 50 | |
| SOLDADURA SEMIAUTOMÁTICA MAG ESTRUTURAS LIXEIRAS | 50 | |
| SOLDADURA TIG H 1G | 50 | |
| TÉCNICAS DE FOTOGRAFÍA | 50 | |
| VÍDEO DIXITAL | 40 | |
| XESTIÓN DE ALMACÉN | 30 | |
| XESTIÓN DE PROXECTOS: MICROSOFT PROJECT | 50 | |

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | FERROL |
|-------------------------------------|----------|--------|
| CARRETILLEIRO/A | 40 | |
| COCIÑA GALEGA | 60 | |
| FOLLA DE CÁLCULO MICROSOFT EXCEL | 40 | |
| INFORMÁTICA DE USUARIO/A | 50 | |
| INTERNET | 40 | |
| OPERADOR/A DE GRUA TORRE | 65 | |
| PERMISO CLASE C | 115 | |
| PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS | 53 | |
| RENOVACIÓN A.D.R. | 20 | |
| SOLDADURA TIG H 1G | 50 | |
| SOLDADURA TIG H 2G | 50 | |
| TRANSPORTE DE MERCADORÍAS PERIGOSAS | 35 | |

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | LUGO |
|--------------------------|----------|------|
| AUTÓMATAS PROGRAMABEIS I | 50 | |
| COCIÑA | 60 | |
| CONDUCCIÓN EVASIVA | 40 | |
| INFORMÁTICA DE USUARIO/A | 50 | |
| INFORMÁTICA PHOTOSHOP | 40 | |

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | OURENSE |
|---|----------|---------|
| AUXILIAR DE ENFERMERÍA XERIÁTRICA | 40 | |
| CARRETILLEIRO/A | 40 | |
| ELECTRICISTA DE MANTEMENTO | 50 | |
| INFORMÁTICA DE USUARIO/A | 50 | |
| INSTALADOR/A ENERXÍA SOLAR, FOTOVOLTAICA E EÓLICA | 50 | |
| PALISTA CARGADOR/A | 40 | |
| PERMISO CLASE C | 115 | |
| PERMISO CLASE D | 110 | |
| SOLDADURA DE ESTRUTURAS METÁLICAS CON ELECTRODO | 50 | |

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | PONTEVEDRA |
|---|----------|------------|
| CARRETILLEIRO/A | 40 | |
| COCIÑA I | 60 | |
| COCIÑA II | 60 | |
| FOLLA DE CÁLCULO MICROSOFT EXCEL | 40 | |
| INFORMÁTICA DE USUARIO/A | 50 | |
| INGLÉS | 40 | |
| INSTALADOR/A ENERXÍA SOLAR, FOTOVOLTAICA E EÓLICA | 50 | |
| INTERNET | 40 | |
| NOVA COCIÑA | 40 | |
| PERMISO CLASE C | 115 | |
| PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS | 53 | |
| REPOSTERÍA | 60 | |
| SOLDADURA TIG H 1G | 50 | |
| SOLDADURA TIG H 2G | 50 | |
| TAPAS, PINCHOS E CANAPÉS | 60 | |

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | VIGO |
|---|----------|------|
| APLICACIÓNS WEB CON PHP | 60 | |
| BASE DE DADOS MICROSOFT ACCESS | 40 | |
| CARRETILLEIRO/A | 40 | |
| COCIÑA I | 60 | |
| COCIÑA II | 60 | |
| CONFIGURACIÓN DE EQUIPAS | 40 | |
| CONFIGURACIÓN DE REDES | 40 | |
| DESEÑO ASISTIDO POR ORDENADOR | 60 | |
| DESEÑO DE PÁXINAS WEB | 45 | |
| DESEÑO GRÁFICO. CORELDRAW | 35 | |
| FLASH MX | 50 | |
| FOLLA DE CÁLCULO MICROSOFT EXCEL | 40 | |
| FREEHAND | 40 | |
| GRAFISTA MAQUETISTA | 45 | |
| INFORMÁTICA CONTABEL | 40 | |
| INFORMÁTICA DE USUARIO/A | 50 | |
| INFORMÁTICA PHOTOSHOP | 40 | |
| INGLÉS | 40 | |
| INGLÉS ATENCIÓN AO PÚBLICO | 40 | |
| INGLÉS TÉCNICO COMERCIAL | 40 | |
| INICIACIÓN CATA DE VIÑOS | 40 | |
| INTERNET | 40 | |
| INTRODUCCIÓN AO SON E Á INFORMÁTICA MUSICAL | 50 | |
| LINGUAXE DE SIGNOS | 40 | |
| LINUX | 40 | |
| MANIPULADOR DE ALIMENTOS | 12 | |
| MANTEMENTO DE EQUIPAS INFORMÁTICAS | 20 | |
| MONITOR DE TEMPO LIBRE | 20 | |
| PERMISO CLASE C | 115 | |
| PERMISO CLASE C+E | 110 | |
| PORTUGUÉS | 40 | |
| PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS | 33 | |
| REPOSTERÍA | 60 | |
| SOLDADURA CON ARCO BAIXO GAS PROTECTOR CON ELECTRODO CONSUMIBLE (MIG,) | 130 | |
| E PROXECCIÓN TÉRMICA POR ARCO | 50 | |
| SOLDAD. DE ESTRUTURAS METÁLICAS CON ELECTRODO | 50 | |
| SOLDAD. PARA DEPÓSITO POLO PROCEDIMENTO MAG | 50 | |
| SOLDAD. SEMIAUTOMÁTICA MAG ESTRUTURAS LIXEIRAS | 50 | |
| TAPAS, PINCHOS E CANAPÉS | 60 | |
| TÉCNICAS DE FOTOGRAFÍA | 50 | |
| VÍDEO DIXITAL | 40 | |
| XESTIÓN MEDIOAMBIENTAL | 30 | |

TELEFORMACION (<http://www.cigrede.org>) DURACIÓN

| | |
|---------------------------------|-----|
| AUTOCAD | 250 |
| GALEGO INICIACION | 95 |
| GALEGO PERFECCIONAMENTO | 95 |
| INGLES | 170 |
| MICROSTATION 2D, 3D E ANIMACION | 250 |
| OFIMATICA | 175 |
| PREVENCIÓN RISCOS LABORAIS | 70 |



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO
Dirección Xeral de
Formación e Colocación

CONTRATOS PROGRAMA AUTONÓMICO GALEGO 2006 - PLANO SECTORIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

ADMINISTRACION E NOVAS TECNOLOXIAS

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | LUGAR |
|---|----------|------------|
| INFORMÁTICA PHOTOSHOP | 40 | COMPOSTELA |
| LINUX | 40 | COMPOSTELA |
| VÍDEO DIXITAL | 40 | COMPOSTELA |
| SIST. DOCUMENT E TRATAMENTO DE ARQ. DOCUMENTALISTAS | 30 | COMPOSTELA |

AGRO-PESQUEIRA

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | LUGAR |
|--|----------|------------|
| FORMACIÓN BÁSICA NO MAR | 70 | PONTEVEDRA |
| FORMACIÓN BÁSICA NO MAR | 70 | A CORUÑA |
| FORMACIÓN BÁSICA NO MAR | 70 | SANTIAGO |
| FORMACIÓN SANITARIA ESPECIFICA INICIAL | 24 | PONTEVEDRA |
| PERMISO CLASE B | 140 | VIGO |
| PERMISO CLASE C | 115 | VIGO |
| PERMISO CLASE C | 115 | SANTIAGO |
| CARRETILLEIRO/A | 40 | PONTEVEDRA |

COMERCIO E HOSTELERÍA

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | LUGAR |
|---------------------------|----------|------------|
| CARRETILLEIRO/A | 40 | VIGO |
| CARRETILLEIRO/A | 40 | SANTIAGO |
| CARRETILLEIRO/A | 40 | A CORUÑA |
| INFORMÁTICA DE USUARIO/A | 50 | LUGO |
| MANIPULADOR DE ALIMENTOS | 12 | A CORUÑA |
| ORGANIZACIÓN DE EVENTOS | 20 | COMPOSTELA |
| ORGANIZACIÓN DE EVENTOS | 20 | A CORUÑA |
| INGLÉS TÉCNICO HOSTALARÍA | 40 | VIGO |

CONSTRUCCIÓN E MADEIRA

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | LUGAR |
|---------------------------------------|----------|------------|
| CARRETILLEIRO/A | 40 | LUGO |
| INFORMÁTICA DE USUARIO/A | 50 | PONTEVEDRA |
| INTERNET | 40 | PONTEVEDRA |
| PERMISO CLASE C | 115 | SANTIAGO |
| PERMISO CLASE C | 115 | A CORUÑA |
| PERMISO CLASE C | 115 | VIGO |
| PERMISO CLASE C | 115 | PONTEVEDRA |
| INTERPRETACIÓN DE PLANOS CONSTRUCCIÓN | 40 | VIGO |
| OPERADOR/A GRUA TORRE | 65 | VIGO |

METAL

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | LUGAR |
|--|----------|------------|
| SOLDADURA TIG H 1G | 50 | VIGO |
| SOLDADURA TIG H 2G | 50 | VIGO |
| SOLD. SEMIAUTOMÁTICA MAG ESTRUTURAS LIXEIRAS | 50 | VIGO |
| SOLD. ESTRUTURAS METÁLICAS CON ELECTRODO | 50 | VIGO |
| INTERPRETACIÓN DE PLANOS DE CALDERERÍA | 40 | VIGO |
| PERMISO CLASE C | 115 | VIGO |
| AUTÓMATAS PROGRAMABEIS I | 50 | VIGO |
| CARRETILLEIRO/A | 40 | VIGO |
| INSTALADOR ENERXÍA SOLAR/TÉRMICA | 50 | LUGO |
| REPARACIÓN ELEMENTOS HIDRÁULICOS | 40 | LUGO |
| ELECTRÓNICA DO VEÍCULO | 50 | OURENSE |
| INSTALADOR/A ENERXÍA SOLAR/TÉRMICA | 50 | OURENSE |
| INSTALADOR/A ENERXÍA SOLAR, FOTOVOLT. E EÓLICA | 50 | FERROL |
| PERMISO CLASE C | 115 | FERROL |
| SOLD. SEMIAUTOMÁTICA MAG ESTRUTURAS LIXEIRAS | 50 | FERROL |
| SOLDADURA TIG H 2G | 50 | FERROL |
| INSTALADOR/A FIBRA ÓPTICA | 50 | FERROL |
| SOLD. ESTRUTURAS METÁLICAS CON ELECTRODO | 50 | A CORUÑA |
| SOLDADURA TIG H 1G | 50 | A CORUÑA |
| SOLDADURA TIG H 2G | 50 | A CORUÑA |
| TUBEIRO/A INDUSTRIAL | 50 | A CORUÑA |
| CALDERERÍA INDUSTRIAL | 40 | A CORUÑA |
| INSTALADOR/A ENERXIA SOLAR, FOTOVOLT. E EÓLICA | 50 | A MARIÑA |
| INSTALADOR/A DE FONTANERÍA | 50 | A MARIÑA |
| SOLDADURA TIG H 1G | 50 | A MARIÑA |
| SOLD. ESTRUTURAS METÁLICAS CON ELECTRODO | 50 | COMPOSTELA |
| SOLD. SEMIAUTOMÁTICA MAG ESTRUTURAS LIXEIRAS | 50 | COMPOSTELA |
| SOLDADURA TIG H 1G | 50 | COMPOSTELA |
| SOLDADURA TIG H 2G | 50 | COMPOSTELA |
| SOLDADURA TIG H 1G | 50 | PONTEVEDRA |
| SOLDADURA TIG H 2G | 50 | PONTEVEDRA |
| INSTALADOR/A ENERXÍA SOLAR/TÉRMICA | 50 | PONTEVEDRA |
| INFORMÁTICA DE USUARIO/A | 50 | PONTEVEDRA |

QUÍMICA E ENERXÍA

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | LUGAR |
|--|----------|--------|
| ARMADO E MONTAXE DE CARPINTERIA E MOB LE | 40 | FERROL |
| SECADO E TRATAMENTO DE MADEIRA | 40 | FERROL |
| VERNIZADOR | 40 | FERROL |

SERVICIOS Á COMUNIDADE

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | LUGAR |
|---|----------|------------|
| ATENCIÓN A ALUMNADO CON NECESID. EDUCATIVAS ESPECIAIS | 20 | PONTEVEDRA |
| AUTISMO | 24 | VIGO |
| COIDADOS NEONATAIS | 20 | A CORUÑA |
| COIDADOS PALIATIVOS E ENFERMOS TERMINAIS | 20 | A CORUÑA |
| CONDUCCIÓN EVASIVA | 10 | A CORUÑA |
| CONDUCCIÓN EVASIVA | 10 | COMPOSTELA |
| CONTAPLUS | 40 | PONTEVEDRA |
| EDUCACIÓN INFANTIL NA ETAPA 0-3 ANOS | 20 | FERROL |
| EDUCACIÓN INFANTIL NA ETAPA 0-3 ANOS | 20 | OURENSE |
| EDUCACIÓN INFANTIL NA ETAPA 0-3 ANOS | 20 | VIGO |
| EMPREGO DESFIBRILADOR SEMIAUTOMÁTICO | 10 | A CORUÑA |
| ERGONOMÍA, MOVILIZACIÓN E TRASLADO PACIENTES | 22 | A CORUÑA |
| ESCOLTA PRIVADO/A | 60 | VIGO |
| ESTRAT. DE COMUNICAC. NA RELACIÓN MÉDICO PACIENTE | 20 | PONTEVEDRA |
| GARDA PARTICULAR DE CAMPO | 62 | A CORUÑA |
| INSTRUCTOR/A DE TIRO | 60 | VIGO |
| INTERNET | 40 | FERROL |
| LEXIS. SANITARIA PERSOAL LABORAL DAS FUNDACIÓNS | 40 | PONTEVEDRA |
| MANIPULADOR DE ALIMENTOS | 12 | VIGO |
| MANIPULADOR/A DE ALIMENTOS | 12 | PONTEVEDRA |
| MONITOR/A DE TEMPO LIBRE EN ESPAZOS PECHADOS | 20 | PONTEVEDRA |
| OPERADOR/A DE EQUIPOS RADIOLÓXICOS | 30 | COMPOSTELA |
| OPERADOR/A DE EQUIPOS RADIOLÓXICOS | 30 | PONTEVEDRA |
| ORTOFONÍA | 20 | FERROL |
| ORTOFONÍA | 20 | COMPOSTELA |
| ORTOFONÍA | 20 | VIGO |
| PERMISO CLASE C | 115 | A CORUÑA |
| PERMISO CLASE C | 115 | FERROL |
| PERMISO CLASE C | 115 | VIGO |
| PRIMEIROS AUXILIOS | 30 | PONTEVEDRA |
| PRIMEIROS AUXILIOS | 30 | VIGO |
| PSICOMOTRICIDADE NA ESCOLA INFANTIL | 20 | A CORUÑA |
| REANIMACIÓN CARDIO PULMONAR AVANZADA | 26 | PONTEVEDRA |
| TÉCNICAS DE RELAX. E INTELIXENCIA EMOCIONAL NA AULA | 20 | A CORUÑA |
| TRANSPORTE DE MERCADURÍAS PERIGOSAS | 35 | A CORUÑA |
| TRASTORNOS DE CONDUCTA EN NENOS DE 0 A 3 ANOS | 20 | VIGO |
| TRATAMENTO SÍNDROME DE BURN OUT II | 24 | VIGO |
| URXENCIAS | 20 | A CORUÑA |
| VIXIANTE DE EXPLOSIVOS | 30 | LUGO |
| WEBQUEST | 40 | FERROL |
| XESTION DA DOR | 20 | OURENSE |

TEXTIL, VIDRO, CERÁMICA E ARTESANÍA

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | LUGAR |
|--------------------------------|----------|----------|
| MÉTODOS E TEMPOS NA CONFECCIÓN | 60 | A CORUÑA |
| PERMISO CLASE B | 140 | VIGO |

TRANSPORTE

| DENOMINACIÓN DO CURSO | DURACIÓN | LUGAR |
|-----------------------|----------|------------|
| PERMISO CLASE C+E | 110 | A CORUÑA |
| PERMISO CLASE C+E | 110 | VIGO |
| RENOVACIÓN A.D.R. | 20 | A CORUÑA |
| RENOVACIÓN A.D.R. | 20 | VIGO |
| TACÓGRAFO DIXITAL | 35 | PONTEVEDRA |
| TACÓGRAFO DIXITAL | 35 | VIGO |
| TACÓGRAFO DIXITAL | 35 | A CORUÑA |

Se estás interesado/a en inscribirte nalgún destes cursos, contacta coa Comarca da CIG ou da forGA á que pertenzas.

Tamén podes consultar máis información nas seguintes páxinas web:

<http://www.galizacig.net>

<http://www.cigrede.org>

<http://www.forga.org>

Xesús María Pastoriza, responsable da área de Transportes e Telecomunicacións da FGAMT-CIG:

«A subcontratación da xestión de aparcamentos e garaxes significa precariedade nos salarios e contratos»



Por que está paralizada a negociación do novo convenio para este sector?

Houbo dúas xuntanzas coa patronal antes do verán e non se chegou a ningún tipo de acordo e agora négase a negociar. Celebramos posteriormente asembleas de traballadores para explicar as propostas empresariais, que inclúan flexibilización da xornada, ou desaparición da an-

tigüidade, entre outras cousas e a plataforma conxunta elaborada polas centrais sindicais CIG, CCOO, UGT e CGT. A decisión das asembleas foi negociar sobre a nosa plataforma e rexeitar a proposta da patronal.

En que consiste esa plataforma?

O máis urxente é o problema salarial, porque este é un convenio que, do punto de vista sala-

Salarios brutos duns 750 euros e xornadas de 12 horas, son as condicións laborais das que parten os traballadores e traballadoras afectados polo convenio de aparcamentos e garaxes. No actual proceso de negociación demandan un incremento salarial liñal de 130 euros e que se melloren as súas condicións laborais, algo que a patronal non está disposta a aceptar. Xesús María Pastoriza explica a situación na que se atopa a negociación do novo convenio.

rial, non é que sexa baixo, senón que é ridículo. Estamos falando de salarios que en bruto poden andar por volta dos 750 euros, é dicir, que en líquido quedánlles pouco máis de 600 euros.

Que labor desenvolven estes traballadores?

Xestionan o garaxe, cobran no aparcamento, repoñen tiquets nas máquinas, fan o mantemento básico... Este convenio tamén colle a zona azul, ou sexa, os traballadores da ORA. No seu caso, como tamén hai convenios provinciais que melloran as condicións do convenio galego, están en mellor situación.

Cales son as reclamacións salariais?

Pedimos unha suba liñal de 130 euros en dous conceptos, 80 euros liñais en salario base e 50 en plus convenio. Ademais diso, o IPC real máis o 3% no resto dos conceptos económicos. Esa

é unha das partes máis importantes. A respecto desta demanda, a patronal só está disposta a aceptar o IPC previsto con revisión do IPC real.

Outra das reclamacións da plataforma é a prohibición das subcontratas. Como inflúen nesa precariedade que padece o sector?

Queremos que desde o propio convenio se prohiba a subcontratación da actividade principal da empresa, algo ao que a patronal se nega. A subcontratación da explotación significa precariedade, tanto do punto de vista salarial como contractual porque as empresas coas que se subcontrata son empresas de seguridade ou de servizos que os contrata como controladores. O problema é que a categoría de controlador non existe como tal no convenio de seguridade. Polo tanto páganlles o que considere

a empresa oportuno. Mesmo as xornadas son de 12 horas en vez de oito, como ten un traballador por convenio.

Sobre este tema xa tedes presentado denuncia ante a Inspección. Houbo algunha resposta?

Presentamos denuncia na Inspección de Tránsito de Vigo, porque hai xa unha ducia de aparcamentos e seis novos a piques de comezar a funcionar. Acabamos de recibir dúas actas da Inspección esmagadoras, unha de Pontevedra e outra de Vigo, dicindo que hai unha cesión ilegal de traballadores. Ou sexa que, polo momento, a Inspección xa nos dá a razón e empra a ás empresas a que contraten directamente os traballadores. Ao tempo, son sancionadas por faltas moi graves. En síntese, que aquí atopamos un problema de ilegalidade e de irregularidade. ■

A eficiencia nas caixas de aforros

Clodomiro Montero
SECRETARIO NACIONAL DA FEDERACIÓN DE BANCA

Vén sendo habitual que os xestores das Caixas de Aforros nas súas comparecencias falen permanentemente da procura de eficiencia por parte destas entidades. Todo o mundo está de acordo en que as Caixas, como calquera empresa, deben procurar unha xestión eficaz desde o punto de vista empresarial, pero tamén socialmente.

Outra cuestión é a ratio que mide a «eficiencia» á que se refiren, que consiste na porcentaxe dos ingresos que absorben os gastos. Como é lóxico, mellorar esta eficiencia pasa por incrementar os ingresos e reducir os gastos.

A Banca Privada ten ratios de eficiencia maior que as Caixas. É por iso polo que, dende a Confederación Española das Caixas de Aforros (CECA), teñen elaborado unha nova política que pasa por incrementar e estender

as comisións repercutidas aos clientes e por outra parte reducir os gastos de persoal.

A extensión do cobro de comisións aos clientes por parte das Caixas de Aforros é socialmente inxusto, incrementáanse as comisións cobradas aos que menos teñen (pensionistas, parados, pequenos aforradores, etc.), xa que por motivos comerciais se exime do cobro aos grandes clientes. Estender o cobro de comisión nas Caixas de Aforros é que paguen máis os que menos teñen, o que choca co motivo fundacional das Caixas: facilitar a integración financeira dos máis desfavorecidos.

En canto á redución dos gastos, a maior partida represéntana os gastos de persoal, polo que a proposta pasa por introducir un novo modelo de xestión de recursos humanos máis precario.

Reducir e substituír o salario fixo por retribucións variábeis, incrementar e abusar da tempo-

ralidade e reducir o número de traballadores/as incrementando as cargas de traballo.

Con este novo modelo «eficiente», os clientes terminarán por pagar máis por un peor servizo. O Fondo Monetario Internacional, o Banco Central Europeo e algunhas voces dentro da Comisión Europea apostan pola privatización das Caixas de Aforros e a súa transformación en Bancos.

Continuar cunha xestión bancarizante é dar argumentos aos que defenden que as Caixas sexan privatizadas e saian bolsa. Se funcionan igual que os Bancos deben someterse á disciplina do mercado, argumentan os axitadores neoliberais.

Pola contra procurar un modelo de xestión propio, sustentábel socialmente é garantir a viabilidade das Entidades de Aforro cara ao futuro; ese é o gran reto pendente nas Caixas de Aforros Galegas.

Constituído o Sector de Telemarketing da CIG

Dende hai dous anos a CIG vén ampliando a súa presenza no sector emerxente de Telemarketing e xa conta cunha importante representación en empresas que empregan a máis de 4.500 persoas. Agora a CIG acaba de constituír o Sector de Telemarketing cara á negociación do vindeiro convenio.

O pasado día 24 de outubro constituíase o Sector de Telemarketing da Federación de Banca, Aforro, Seguros e Oficinas da Confederación Intersindical Galega coa presenza dunha representación das Seccións Sindicais da CIG nas maiores empresas do sector en Galiza. Nomeadamente, da empresa Atento, que emprega a máis de 1.200 persoas na cidade da Coruña, Bosch, que emprega a case 800 persoas en Vigo, Unísono, que emprega a 600 persoas tamén na cidade olívica, así como de Eurocen, que emprega a case 900 persoas na

Coruña. Así mesmo, estiveron presentes representantes sindicais doutras medianas e pequenas empresas de todo o país.

Un dos primeiros puntos tratados nesta reunión foi a preparación da negociación colectiva do IV Convenio Estatal de Telemarketing, que está prevista para o vindeiro ano 2007.

Aprobouse o nomeamento das traballadoras e traballadores que representaran á CIG na Mesa negociadora, así como un documento base para a discusión nas empresas que sirva de base para a Plataforma do Convenio.

Posteriormente, as persoas que participaron na constitución do Sector desprazáronse solidariamente á mobilización convocada contra un despedimento no call center de Office Depot, demostrando así que o sector nace con vocación de facer fronte á precariedade laboral alá onde sexa necesario.



A necesaria visibilización do conflito dos mergulladores

Enrique González Figueroa,
instrutor de mergullo profesional:

«A administración ten que afrontar a saúde laboral dos mergulladores»

A Asociación Galega de Recolectores Submarinos, representantes sindicais da CIG e Enrique González Figueroa, instrutor de mergullo profesional, mantiveron unha xuntanza no local da CIG de Vigo para analizar a situación na que se atopa o sector. González Figueroa explica nesta entrevista a problemática que padecen e as súas principais demandas.

Desde a súa perspectiva, cal é o principal problema a afrontar no sector do mergullo?

Eu creo que o punto máis necesario é a regulación profesional, que se regule dunha vez por todas e sobre todo o que ten que ver coa seguridade social, desde o punto de vista de cobertura médica e laboral, e tamén que se recoñezan dentro de cada unha das ramas do mergullo as súas enfermida-

des específicas como enfermidades profesionais. O que se pide é que se faga unha clasificación onde se recollan de xeito acaído cada unha das actividades profesionais que existen no mergullo e a cada actividade profesional lle sexan recoñecidos os seus riscos profesionais e os coeficientes reductores específicos.

Cantos traballadores no mergullo profesional hai?

Recolectores deben ser 460 totais a nivel galego, e nas outras ramas do mergullo é moi difícil de precisar, tendo en conta que falamos dun sector que ten moita mobilidade. Hoxe en día se pararan os mergulladores pararíase moita da obra portuaria e moita obra civil.

Como cres que tería que afrontar a Administración a

saída ao voso conflito? Que pasos se teñen que dar?

O primeiro que tería que afrontar a Administración sería a saúde laboral dos mergulladores, regular as categorías que hai dentro do mergullo e baseándose nesas categorías profesionais facer unha avaliación de riscos e enfermidades profesionais. O segundo é que se hoxe por hoxe a seguridade depende do Ministerio de Fomento, que dunha vez por todas a Inspección de Traballo cualifique a inspectores para realizar unha inspección efectiva das obras. As medidas de seguridade non serven de nada se non hai ferramentas para vixiar o seu cumprimento. Hai unha normativa de seguridade moi estricta que non vale para nada.

Outras das inxerencias médicas destes traballadores tamén se encontra a cuestión de que non haxa un centro hiperbárico de referencia en Galiza.

A única cámara oficial que hai é a do Hospital Naval de Ferrol, que esta nunha situación moi precaria, sen servizo permanente as 24 horas e fins de semana. O problema é que cando acontece un accidente de descompresión hai que facer un tratamento antes das dúas horas seguintes ao accidente porque senón pode provocar consecuencias. Hai outra cámara hiperbárica en Compostela, en Lavacolla, que non cumpre coas normas de seguridade porque non se podería trasladar ata ela a un accidentado, por terra mar ou aire, sen superar unha presión inferior a equivalente ós 300 metros de altitude tal e como establece o punto 4 do artigo 20 das devanditas normas. Estamos loitando para que teñamos dous centros de referencia hiperbárica: en Ferrol que se poña esa cámara en condicións operativas e que haxa outro na zona sur, e en vistas de que se vai abrir un novo hospital en Vigo, pois que se prevea xa esta necesidade. ■

Prosecur Cia de Seguridad condenada polo TSXG por comportamento antisindical contra a CIG

A empresa «Prosecur Cia de Seguridad», con máis de 600 traballadores en A Coruña, foi condenada a anular o proceso electoral para as eleccións sindicais e aboar unha indemnización de 600 € á CIG e outros 600 € ao traballador da mesma e responsable de Seguridade Privada da Confederación Intersindical Galega en A Coruña Guillermo Guimarey polo Tribunal Superior de Xustiza de Galiza.

A sentenza prodúcese logo da CIG ter presentado unha demanda contra a empresa Prosecur Cia de Seguridad, UGT e USO por tentar impedir a participación nas eleccións sindicais de Prosecur Cia de Seguridad de máis de 130 traballadores da empresa Nordés Vigilancia, comprada por Prosecur no ano 2005 vulnerando así o dereito a liberdade sindical segundo dicta a sentenza nº 8/06-IP de 03 de outubro de 2006.

O Tribunal entendeu que a concorrencia dunha actuación de carácter antisindical derivada do comportamento da empresa podería ser aproveitada dalgunha maneira polos sindicatos UGT e USO iniciadores do proceso electoral mediante preaviso.

O fallo da sentenza ademais de declarar vulnerado o dereito a liberdade sindical dos demandantes ordena a nulidade radical da conduta da empresa e o cese do comportamento antisindical repoiando a situación ao momento inmediatamente anterior ao preaviso electoral.

Desestimados os recursos de apelación presentados polo xuízo de Carlos Vázquez



A Audiencia Provincial de Ourense vén de desestimar os recursos de apelación presentados contra a sentenza ditada polo Xulgado do Penal nº 2 de Ourense en relación cos feitos acontecidos no centro comercial Ponte Vella durante a Folga Xeral convocada para o día 20 de xuño de 2002. Esta resolución é firme e non cabe recurso contra a mesma.

A sentenza do Xulgado do Penal absolvía a Carlos Vázquez, membro da Executiva Comarcal da CIG en Ourense, da petición do Ministerio Fiscal de tres anos e un mes de cadea por un suposto delito contra os dereitos dos traballadores, condenándoo, porén, á pena de 6 meses de multa a razón de 6 euros por día e ao pagamento dunha indemnización de 5.700 € por un delito de danos.

A Executiva Comarcal da CIG de Ourense valora positivamente que non se aceptara o recurso do ministerio fiscal e sinala que “é absurdo acusar dun delito contra os dereitos dos traballadores o feito de exercer o dereito a folga que temos os traballadores e traballadoras na lexítima defensa dos nosos intereses, como era o caso da Folga Xeral do 20 de xuño de 2002, que obrigou ao goberno a retirar o “Decretazo”.

Porén, considera contradictorio que se ratifique a condena a un dirixente sindical ao pagamento dunha multa e indemnización por un incidente producido durante a actuación dun masivo piquete informativo que estaba exercitando os seus dereitos, dando a impresión de que se está a perseguir e castigar a participación de sindicalistas nas folgas.

Mostras de solidariedade

Coincidindo coa celebración da vista, que tivo lugar o pasado 25 de outubro, celebrouse unha concentración diante do Pazo de Xustiza onde compañeiros e compañeiras da CIG amosaron a súa solidariedade e apoio.

O secretario federal da CIG, Suso Seixo, acudiu a Ourense para amosar o seu apoio ao compañeiro Carlos Vázquez. Seixo manifestou que “existe moito rigor á hora de aplicar o Código Penal para perseguir aos líderes sindicais e non así á patronal”. Así, denunciou o papel da Fiscalía en todo este proceso que cualificou de “elitista”, xa que despois de que Carlos Vázquez fora absolto de atentar contra o dereito dos traballadores, a Fiscalía apelou reclamando tres anos e un mes de prisión. ■



Acadan unha suba salarial de case un 11,5% e unha importante loita

Vitoria despois dunha semana de folga no centro especial de emprego Garevol

Os traballadores e traballadoras conseguiron chegar a un preacordo de convenio colectivo para o centro especial de emprego Garevol, no que se acadaron melloras moi importantes para este colectivo. A principal é unha mellora salarial que consiste nunha suba dun 11,47%, situando o salario base de operario cualificado en 700 euros.

Os traballadores e traballadoras do centro especial de emprego Garevol, que mantiveron unha semana de folga na primeira semana de outubro pola mellora do convenio colectivo, para acadaren melloras salariais, de trato e de xestión da propia empresa, chegaron a un preacordo moi positivo para este colectivo, ante a convocatoria dunha nova folga senón se tiñan en conta as súas demandas.

Alex Lago Portela, secretario do Comité de Empresa e da CIG, explica as raíces deste conflito que “veñen xa desde hai 10 anos cando nace Garevol como unha empresa de discapacitados, onde realmente a política era integrar á xente discapacitada no mundo labo-

ral ordinario. O que en principio era unha boa idea derivou en que este tipo de empresas se converten nun ghetto. Non serven para integrarse no mundo laboral senón para converternos en man de obra barata. O noso salario é o SMI, onde o 40% deste salario está a ser pago pola Xunta.”

Para denunciar o papel colaborador e culpábel desta situación tanto da Consellaría de Traballo, que subvenciona a esta empresa e non controla, como da ONCE, socio maioritario, e da Confederación Galega de Minusválidos (Cogami) e a Federación de Xordos, que tamén son socios, todos os días da folga se realizaron distintas e ruidosas concentracións diante dos locais destes organismos



Os traballadores e traballadoras de garevol conseguiron un preacordo grazas as súas mobilizacións

para denunciar a situación deste colectivo.

O logro máis importante e o principal obxectivo polo que se mobilizaron estes traballadores era acadar un salario base de operario cualificado (que é case o 85 % do cadro de persoal) de 700 euros, o que supón un incremento dun 11,47%, e cunha suba de 30 euros lineais anuais. Para Alex Lago Portela, secre-

tario do Comité de Empresa de Garevol da CIG, “estamos nunha suba salarial moi importante, sobre todo, tendo en conta que para centros especiais de emprego e para o colectivo de discapacitados o salario sempre é o SMI”.

Así, os traballadores e traballadoras de Garevol consideran de vital importancia estes logros acadados, xa que é fundamental

para os seguintes convenios, e tamén para acadar unha maior mobilización do colectivo de discapacitados, que tiña sido un sector menos dinámico neste sentido, pero que a partir do exemplo e da experiencia dos compañeiros e compañeiras de Garevol tamén teñen esperanzas e vontade de poder mudar a súa situación laboral inxusta e discriminatória. ■

A CIG-Construción continúa coa súa campaña de denuncia da silicose

A Federación da Construción da CIG levaba desde o ano 2000 actuando para denunciar a situación na que se atopan os traballadores/as das canteiras, que non teñen uns coeficientes redutores mínimos pola silicose; esta doenza non está recoñecida como enfermidade profesional. Na actualidade continúa cunha serie de accións para que se recoñeza a gravidade do problema e se dea unha solución aos traballadores afectados.

Estes traballadores exercen o seu traballo con outros condicionantes moi duros para a súa saúde como é o ruído (un 70% deles teñen problemas de audición),

posturas forzadas e traballan ao aire libre, baixo unha moi dura climatología.

En marzo deste ano, publicouse un estudo elaborado polo Instituto Nacional da Silicose no que se sinalaba que 77 de cada 400 traballadores da mostra (algo máis dun 17,5%) que traballan nas canteiras de granito padecían silicose en maior ou menor grao.

Para CIG-Construción, hai un erro en cadea das responsabilidades: desde as Administracións galega e española, os empresarios e as mutuas.

O 27 de outubro mantiveron unha xuntanza con Antón Louro, do PSOE, Ana Pastor,

do PP e Olaia Fernández, do BNG, para trasladarlles o escrito remitido ao Ministerio de Traballo no que se solicitaba un incremento e actualización dos coeficientes redutores actuais e a súa extensión ao sector da transformación, a racionalización da adxudicación dos mesmos e o recoñecemento de prestacións para todos os afectados de silicose. Nesta reunión conseguiron o apoio dos tres grupos políticos para atender ás demandas de saúde laboral dos traballadores das canteiras. Nos vindeiros meses continuará a desenvolverse esta campaña da federación da construción da CIG. ■

Rodycut Montenegro: en folga polo cambio das relacións laborais

A empresa Rodycut Montenegro, situada en Mos, que conta cun cadro de persoal de 70 traballadores, comezou o pasado luns 9 de outubro unha folga que continúa indefinida con catro horas de paro en cada quenda.

Os traballadores e traballadoras desta empresa foron convocados á folga para que a represión empresarial cese, xa que desde hai tempo veñen provocando cambios na organización do traballo e no tempo dos traballadores, como pode ser o tempo do bocadillo ou os permisos para ir ao baño. Outro dos motivos é o despedimento dunha traballadora, e demandan tamén unha solución a este despedimento.

A singularidade desta empresa é que leva anos reclamando a modificación das instalacións porque nesta empresa se manipula un produto canceríxeno, polo que os traballadores de-

mandan unha maior seguridade no traballo. Tamén teñen outras medidas de presión aos traballadores como é a instalación de cámaras de videovixilancia.

O Comité de Empresa considera que hai que modificar o modelo de relacións laborais que estableceron os actuais propietarios de Rodycut Montenegro, a catalá Químicas Massó e a francesa Baulé, que, coa súa chegada á antiga Astine, modificaron moitas das condicións de traballo. Por estes motivos, e polo último acontecemento máis grave que foi o despedimento dunha traballadora, os traballadores decidiron convocar esta folga.

Houbo varias concentracións de delegados do Metal diante das instalacións en solidariedade por este conflito. Desde a empresa chamaron á garda civil, chegando a identificar a un delegado da CIG. ■



O británico Guy Ryder foi elixido Secretario Xeral

Fúndase en Viena a Confederación Sindical Internacional

Do 1 ao 3 de novembro tivo lugar en Viena o congreso fundacional dunha nova organización sindical mundial denominada CSI-Confederación Sindical Internacional. 306 centrais sindicais dos cinco continentes, cunha afiliación declarada de 168 millóns de persoas, se reuniron na capital austríaca para fundaren esta internacional. Varias centrais, entre elas a CIG, asistiron ao congreso observadoras.

A CSI é froito dun acordo entre dúas internacionais e 8 organizacións nacionais sen afiliación internacional. A CIOISL-Confederación Internacional de Organizacións Sindicais Libres, de orientación socialdemócrata nada en 1947 nunha escisión da FSM-Federación Sindical Mundial, e a CMT-Confederación Mundial do Traballo, fundada en 1918 inspirándose no pensamento social-cristián, celebraron os seus congresos de disolución na véspera da fundación da CSI. Todas as organizacións integrantes de cada unha delas pasaron a formar parte da nova internacional (211 da CIOISL e 90 da CMT), a meirande parte como afiliadas e un pequeno grupo como asociadas. Entre as 8 centrais sindicais sen afiliación internacional previa que se incorporaron á CSI como fundadoras están a CGT de Francia, a OPZZ de Polonia, a CTA da Arxentina, a CUT de Colombia ou a UNTA de Angola.

A década dos 80 foi escenario de cambios fundamentais na economía e na xeopolítica mundial. O Reino Unido, con Thatcher, e os Estados Unidos, con Reagan, poñen en práctica a

gran escala e impulsan un novo modelo económico-social previamente ensaiado no Chile de Pinochet. É o neoliberalismo, unha forma máis salvaxe de capitalismo, que desregulamenta as relacións laborais, privatiza as empresas públicas e subordina os Estados aos intereses das empresas transnacionais. No final da década, o colapso da Unión Soviética e o cambio de réxime da maioría dos países do chamado "socialismo real", monopolariza o mundo e permite a rápida expansión do neoliberalismo que se desenvolve a escala planetaria como "globalización neoliberal". Mentres tanto, tamén (pero non só) como consecuencia do neoliberalismo os sindicatos perden afiliación e a escala internacional se manteñen fragmentados e debilitados. Para facer fronte a todo isto é que nace a CSI.

Estatutos e programa

Os asistentes ao congreso aprobaron a constitución da CSI, estatutos, regulamentos e programa. O congreso tivo tamén coñecemento dos acordos de unificación subscritos para

constituír no ano 2007 as organizacións rexionais da CSI en África e Asia-Pacífico e, para algúns meses máis tarde, a organización rexional do continente americano. Polo que atinxe a Europa, a estrutura rexional denominarase Consello Rexional Paneuropeo e nel integrarase a CES-Confederación Europea de Sindicatos e as organizacións sindicais dos países europeos da ex-Unión Soviética. Este Consello Rexional Paneuropeo será a estrutura europea da CSI.

No último día elixiuse un Consello Xeral integrado por 70 membros titulares e 140 suplentes que á súa vez, elixiu aos 25 membros do Buró Executivo con británico Guy Ryder, como Secretario Xeral. Por norma estatutaria, o número de mulleres supera, en ambos os organismos, o 30% do total.

De aquí ao próximo congreso, a CSI terá que ir resolvendo algunhas das cuestións aínda non resoltas, como o mantemento de "vetos" por parte dalgunhas organizacións ou a definitiva conformación das estruturas sectoriais e o tipo de relación con elas.



A Secretaria da Muller da CIG considera que constitue unha nova ferramenta

A Lei de Igualdade na negociación colectiva

A Lei de Igualdade aprobada no Consello de Ministros, o pasado 23 de xuño, a pesar das eivas que anunciamos no seu día, constitúe un impulso importante para mellorar a posición das mulleres no mundo laboral e vén a ser unha ferramenta para a acción sindical nas empresas.

A lei establecerá medidas para mellorar a posición das mulleres nas empresas, deixando un importante papel á negociación colectiva, no sentido de poder desenvolver accións positivas para eliminar discriminacións no eido laboral.

Unha das medidas máis polémicas desta lei é a introdución do deber de negociar medidas e plans de igualdade mediante os convenios colectivos, mais a través desta fórmula, as nosas delegadas e delegados sindicais

poderán negociar a adaptación da xornada de traballo para poder conciliar a vida familiar e laboral, ou mellorar os dereitos de información á representación sindical sobre as medidas que tomen as empresas para evitar a discriminación.

A través dos plans de igualdade –que serán de obrigado cumprimento para as empresas de máis de 250 traballadores/as– tamén poderemos incluír as infraccións e sancións correspondentes aos novos supostos de discriminación e novas causas de nulidade para casos de despedimento (permiso de paternidade, risco durante a lactación, IT derivada de preñez ou parto, etc) que recolle a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio

de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.

A Secretaría da Muller ocupárase ao longo deste ano de realizar a formación pertinente en materia de elaboración, implementación e avaliación de plans de igualdade a aquelas persoas da central sindical que vaian participar na negociación colectiva, poñendo especial fincapé, nas delegadas e delegados de empresas de máis de 250 traballadores/as.

En definitiva, para a Secretaría da Muller esta nova regulación suporá un reto sindical e un impulso aos contidos de igualdade de xénero na negociación colectiva, reforzando os obxectivos e criterios sindicais que a nosa central sindical ten aprobado neste tema.

Breve relación dos contidos que deben incluírse nun plan de igualdade de empresa:

I. Xustificación da necesidade do plan expoñendo:

Situación de homes e mulleres na empresa, pervivencia de discriminacións, vixencia temporal e compromiso empresarial coa igualdade de xénero.

II. Áreas de actuación:

Denominación de cada área, explicación da necesidade de intervención.

III. Obxectivos:

relación do obxectivo ou obxectivos de cada área, adecuación dos obxectivos ás áreas que os inclúen, interrelación dos obxectivos entre si, deseño global e concreto de obxectivos.

IV. Actuacións:

Relación da actuación ou actuacións necesarias para conseguir cada obxectivo, complementariedade de actuacións, concreción de medidas para desenvolver, interrelación entre as distintas actuacións previstas.

V. Departamentos implicados:

Facer constar a relación de seccións e departamentos comprometidos co desenvolvemento do plan en xeral, e se é posíbel: de cada área, de cada obxectivo e de cada medida ou conxunto de medidas

VI. Orzamento:

Especificar a existencia de financiamento específico ou ben o orzamento estimativo para: a totalidade do plan, cada área, cada obxectivo e cada medida.

VII. Seguimento e avaliación

A súa participación será con carácter de membro observador

A CIG entra a formar parte da CSPLP, organización internacional sindical da lusofonía

A CIG vén de entrar a formar parte da CSPLP, Organización sindical dos Países de Lingua Portuguesa, fundada en 1998 e integrada por 17 centrais sindicais de Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Macau, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe e Timor Leste.

A CSPLP reúne no seu seo á maioría das centrais sindicais dos países e territorios lusófonos. Desde a súa creación, tivo como obxectivos xerais crear un espazo de diálogo e intercambio de informacións entre as organizacións sindicais membros; promover accións de cooperación, como un instrumento fundamental para o reforzo do movemento sindical lusófono na vía dunha mellor capacidade de intervención nos niveis nacionais e internacional e definir liñas de orientación

comúns capaces de influenciar as políticas da Comunidade dos Países de Lingua Portuguesa, alén da promoción da dimensión social, do diálogo social e do desenvolvemento económico e social.

Concibida desde o seu nacemento como un espazo sindical ligado en exclusiva a Portugal e as súas ex-colonias en América, África e Asia, a entrada da CIG –que era considerada “organización convidada” desde o ano 2000 sen que iso supuxera integración efectiva– supón un cambio cualitativo importante pois dá cabida a unha organización que non pertence a ese espazo político. Así, convértese de facto nunha organización sindical internacional definida pola confluencia de todas as variantes lingüísticas do galego-portugués.

Os congresos da CSPLP celébranse cada dous anos rotando entre os diferentes estados lusófonos, facéndose coincidir coas cimeiras de Xefes de Estado e de Goberno dos membros da CPLP-Comunidade de Países de Lingua Portuguesa.

IV Congreso

O IV Congreso tivo lugar en Bissau na primeira semana de agosto, e tanto neste evento como na Executiva que se celebrou previamente a CIG tivo xa unha activa participación.

O Congreso debateu e aprobou catro resolucións sobre distintos temas: movementos migratorios no espazo lusófono; combate á SIDA; combate á explotación do traballo infantil e Conferencia de Xefes de Estado e de Goberno da Comunidade dos

Países de Lingua Portuguesa (CPLP).

Alén das resolucións aprobadas o Congreso aceptou diversas modificacións estatutarias previamente debatidas e aprobadas na Comisión Executiva.

Os estatutos aprobados establecen que “a CSPLP está formada por dous tipos de membros: Efectivos e Observadores”, sendo “dereitos dos membros Observadores, o de participaren, sen dereito de voto, no Congreso e o de participaren nas actividades da CSPLP e os demais que veñan a ser definidos no respectivo Regulamento”. En aplicación das novas normas estatutarias a CIG participou na reunión da Comisión Executiva da CSPLP realizada en Lisboa a finais de outubro.

O Congreso elixiu un Secretariado Permanente cunha

Presidencia, unha Secretaría Xeral e unha Secretaría Xeral Adxunta que, para os próximos dous anos, serán desempeñadas pola UNTG-CS, a UGT-P e a CGTP/IN respectivamente.

A VI Cimeira de Xefes de Estado e de Goberno da CPLP, celebrada tamén en Bissau inmediatamente despois do Congreso sindical, concedeu á CSPLP o estatuto de Observador Consultivo, importante paso adiante no obxectivo de constituír un Consello Económico e Social Lusófono.

Coa entrada na CSPLP, a nosa central sindical cumpriu un dos obxectivos definidos como prioritarios para o ámbito internacional, obxecto de reiteradas resolucións ao respecto aprobadas no II, III e IV Congresos da CIG. ■



Dereitos lingüísticos no mundo laboral, ulos?

RAFA VILLAR
Técnico de Normalización
Lingüística da CIG

Nos últimos tempos veñen saíndo á luz, por mor de denuncias públicas, diversos episodios de traballadores e traballadoras que son reprimidos polo uso do idioma galego no seu posto de traballo. Traballadores e traballadoras que ven tripados os seus dereitos lingüísticos e que, porén, case nunca teñen amparo dos diferentes gobernos e administracións. Apenas organizacións sociais, como a Mesa pola Normalización Lingüística, ou centrais sindicais, como a CIG, erguen a súa voz na defensa destes traballadores.

Nas relacións laborais que se establecen no noso país, a cuestión da lingua propia é unha cuestión certamente menor para a case totalidade do empresariado galego. Como moito, o idioma nacional está asociado á posibilidade de tal ou cal subvención, e pouco máis, feitas unhas pouquísimas excepcións que ben se poden contar cos dedos das dúas mans. E isto, que era así hai un par de décadas -cando se aprobaba no Parlamento galego a



A Montse Irago despedírona por falar en galego, a Helena Varela prohibíronlle que falase en galego mesmo cos seus compañeiros de traballo e a Emilio Casal sancionárono por falar galego no seu posto de traballo.

Lei de Normalización Lingüística (ano 1983)-, non sufriu mudanzas significativas. E non foi porque non se destinen cartos públicos con este fin.

O pasado 22 de xuño o Consello da Xunta aprobaba o asinamento dun convenio entre a Confederación de Empresarios de Galiza (CEG) e a Secretaría Xeral de Política Lingüística (SXPL), polo que esta subvencionaba con 371.000 € un programa de actividades de normalización do idioma que vai ser posto en marcha pola devandita organización da patronal do noso país. Novamente a Admi-

nistración galega recorre á vía das subvencións para promover o uso do galego no mundo da empresa.

A non discriminación por razón de lingua que se contempla no Estatuto dos Traballadores vólvese papel mollado con demasiada frecuencia... para os que pretenden exercer o seu dereito ao uso do galego. O paradoxo é que aínda hai quen sitúa o problema nos propios traballadores, atribuíndolles unha suposta morneza nas actitudes favorables ao noso idioma. Os que o fan desde logo descoñecen

a realidade e a complexidade do noso mundo laboral e das desiguais relacións que se establecen entre empregador e empregado, xa mesmo antes de que exista unha relación laboral propiamente dita (os procesos de selección de persoal son boa mostra do dito).

Máis alá de incentivos económicos aos empresarios, as diferentes administracións tampouco non teñen explorado fórmulas que contribúan a evitar isto e que, asemade, garantan unha maior presenza da lingua propia de Galiza nas relacións laborais e no mundo socioeconómico en xeral. Unha oportunidade perdida foi o chamado “Acordo Galego polo Fomento da Responsabilidade”, promovido pola Xunta. Nos contidos do devandito acordo, a cuestión da lingua propia non tivo o máis mínimo reflexo, como se realmente o galego xa tivese acadado un estatus de normalidade do que certamente carece. Tempo é, pois, de que se actúe noutra dirección e de que a lingua galega sume e consolide máis espazos de uso social. Tamén nas relacións laborais e no eido da empresa.



A Coruña
981 169293

Cee
981 745266

A Mariña
982 561541

Ferrol
981 358750

As Pontes
981 451510

Lugo
982 225812

Monforte
982 403005

Ourense
988 233134

O Barco
988 321511

Verín
988 412345

Pontevedra
986 852950

O Salnés
986 505323

Santiago
981 583457

Ribeira
981 873654

Vigo
986 262689

O Morrazo
986 302987

O Porriño
986 337263

www.galizacig.com