



CIG

BOLETÍN SINDICAL

Nº 7 - Marzo 2007

**Contra os pactos de
moderación salarial**

**salarios
dignos**



Sindicalismo galego

CIG

Confederación Intersindical Galega
www.galizacig.com

«Miniacordo» Galego polo Emprego en Galiza

O 13 de novembro de 2006 o Consello Confederal da CIG decidía abandonar as mesas de negociación para acadar un Acordo Galego polo Emprego. As razóns esgrimidas pola central para xustificar esta decisión confirmábanse tan só tres meses despois. Os contidos plasmados no Acordo finalmente ratificado coa ausencia da CIG, non permiten albiscar un cambio substancial canto a políticas de emprego na nosa nación.

O Acordo Galego polo Emprego asinado por CCOO, UGT, patronal e Xunta de Galiza nun gran acto institucional, o día 5 de febreiro, foi alcumado polo presidente da Xunta, Emilio Pérez Touriño, como un “fito histórico”.

Porén, lonxe de avalialo como tal, ese mesmo día a CIG facía pública a súa posición denunciando que estabamos asistindo a un acto basicamente publicitario. “Non contempla o emprego en sentido amplo; non establece as bases para a creación de emprego estábel e non garante que se remate co proceso de emigración constante de traballadoras e traballadores galegos ou que se favoreza o regreso dos que xa marcharon”, afirmaba o secretario xeral da CIG, Suso Seixo, quen engadía que, “estamos diante dun miniacordo”.

Emprego

Ao non concibir a creación de emprego como resultado da planificación e posta en marcha dun modelo estratéxico de desenvolvemento económico do noso país as actuacións recollidas no Acordo limítanse a políticas activas e a materias de política institucional.

Tal é así que as grandes ausentes son as políticas dirixidas a favorecer os sectores produtivos, as políticas de infraestruturas e de cohesión territorial, o emprego público e a economía social e, en consecuencia, as partidas económicas que serían necesarias para desenvolverlas.

Bonificacións empresariais

Do contido do documento tírase que o que se entende como políticas activas dirixidas a incentivar a creación de emprego son, en síntese, axudas ás empresas en forma de subvencións que veñen complementar as que xa existen a nivel estatal.

A CIG ten denunciado en numerosas ocasións estas prácticas porque desde a súa posta en marcha non redundaron na redución da precariedade nin da temporalidade do emprego. De feito, desde que entrou en vigor o Acordo de Estabilidade até o ano 2005, a patronal recibiu, a nivel estatal, en concepto de bonificacións por cotizacións a Seguridade Social, da orde de 17.453 millóns de euros, arredor de 3 billóns de pesetas.

A esta cantidade habería que engadir, no caso de Galiza, as destinadas pola Xunta. Un acordo semellante ao actual editábase xa co PP á fronte do executivo galego outra volta con CCOO, UGT e patronal. Ese acordo, cun período de vixencia de catro anos, contemplaba preto de 25.000 millóns das antigas pesetas en concepto de subvencións aos empresarios.

O acordo en materia de negociación colectiva non implica máis que unha simple declaración de intencións

Política Institucional

Algúns dos aspectos máis desenvolvidos do Acordo son os referidos a participación institucional. Por unha banda, apróbase o borrador para encetar a reforma do Consello Galego de Relacións Laborais. Unha reforma que, en todo caso, xa estaba consensuada entre as organizacións sindicais e a patronal que o PP nunca quixo levar adiante. Pola outra, o acordo en materia de negociación colectiva non implica máis que unha simple declaración de intencións.

Os acordos máis concretos, acadados mentres a CIG aínda formaba parte das mesas son os referidos á creación do Instituto Galego de Saúde Laboral e o Plano Estratéxico de Prevención. Apréciase tamén algunha mellora no que respecta ao servizo Público de Emprego e trátanse ademais aspectos da Formación Profesional que supoñen certos avances, aínda que queda todo por desenvolver.

En definitiva, un acordo no que só se contemplan materias que se estaban a tratar en dúas das seis mesas constituídas e que limita a súa acción a aspectos moi parciais: un miniacordo.



As claves do abandono das Mesas por parte da CIG

■ 5 de novembro de 2005.



CIG, CCOO, UGT, patronal e Xunta de Galicia asinan a Declaración Institucional pola que se inicia o proceso de negociación para acadar un Acordo Galego polo Emprego.

■ 7 de marzo de 2006.

Celébrase o acto de constitución das mesas de diálogo, ao que non acude o Secretario Xeral da CIG, Suso Seixo, quen lamenta que o único que se chegou a facer neses catro meses foi acordar o título das mesas e as materias a tratar en cada unha delas. "Entendemos que a estas alturas o que cumpría era pór a funcionar dunha vez esas mesas de traballo e non volver facer un acto que é puramente mediático e propagandístico, neste caso do presidente da Xunta".

■ Maio de 2006.

Na constitución das mesas a CIG presenta a súa proposta a todos os membros das mesmas: sindicatos, patronal e administración, para o seu debate.

■ 12 de xuño de 2006.



A Executiva Confederal da CIG promove a convocatoria da Mesa de Coordinación, onde están todas as consellarías afectadas, sindicatos e patronal, para demandar un cambio

na dinámica de traballo. Denúnciase o atraso que leva a propia constitución das mesas e que practicamente non hai avances, agás na mesa nº 1, onde se tratan materias relativas a emprego, formación, saúde laboral e economía social. Proponse como data tope de referencia para pechar as conversas, cando menos nos aspectos máis fundamentais, a data fixada polo Goberno galego para pechar a proposta de Orzamentos para o 2007. Cando se reúne a Mesa de coordinación, a propia administración recoñece o atraso nos traballos e comprométese a presentar propostas máis concretas para facilitar os avances.

■ 13 de novembro de 2006

Transcorrido un ano, desde o goberno galego non se presentou sequera un borrador a partir do que comezar a debater. As mesas seguen paralizadas e só se mantén certa dinámica de traballo en dúas das seis constituídas. O Consello Confederal da CIG acorda falar con todas as partes para mudar a metodo-



loxía de traballo e urxir á administración para que presente ese borrador, necesario para debater sobre propostas concretas. Caso contrario a CIG optará por abandonar o proceso.

■ 29 de novembro

Sen avances constatábeis, coas mesas convertidas en xuntanzas de diálogo permanente entre administración, sindicatos e patronal a onde se levan todo tipo de temas sen que se teña planificado, sequera, unha temporalidade dos mesmos, a CIG anuncia o abandono definitivo das mesas de diálogo. Os únicos acordos acadados neste período foron o da creación do Instituto Galego de Saúde Laboral e o Plano Estratéxico de Prevención. Asinouse ademais a reforma do Servizo Público de Emprego, co rexeitamento da CIG.

■ Ao longo de todo este período

Desde a administración seguen a publicarse ordes e proxectos de lei que inciden no contido das materias que se están a tratar sen o coñecemento das propias mesas. Apróbase ademais o proxecto de orzamentos para o ano 2007 sen que as mesas teñan valorado as partidas orzamentarias destinadas as materias a tratar.

■ 5 de febreiro de 2007.

Apróbase, un ano e catro meses despois, o actual "miniacordo" sen a sinatura da CIG.

CCOO, UGT e patronal asinan o 2%, provocando a perda de poder adquisitivo

A CIG propón incrementos que permitan recuperar o salario perdido

O martes 6 de febreiro CCOO, UGT e patronal asinaban en Madrid o Acordo Interconfederal de Negociación Colectiva para o ano 2007 e fixaban nun 2% o incremento salarial para este período. Fronte a isto, a CIG propón un incremento duns 441 € anuais, que a negociación colectiva se desenvolva en Galiza, a penalización da eventualidade, xornada de 35 horas semanais, control das mutuas e, sobre todo, que a clase traballadora recupere a capacidade para negociar as súas condicións laborais.

Os pactos interconfederais de negociación colectiva véñense repetindo desde o ano 2002 case sen variacións. O seu principal obxectivo é garantir a moderación salarial para favorecer, segundo os seus asinantes, unha economía máis competitiva. Porén, tradúcense basicamente nunha constante perda de poder adquisitivo por parte da clase traballadora, que contrasta cun incremento sistemático dos beneficios empresariais.

O engano destes acordos parte de coller como referencia permanentemente as previsións de inflación do goberno que se establecen, ano tras ano, nun 2%, pero que sempre acaba chegando ou mesmo superando o 3%. Tal é así que desde que se comeza-

r o n

a asinar estes pactos até o 2006, o IPC real medrou nun 16,3%, mentres que segundo o IPC previsto, tería que ter medrado só un 10,3%.

Clausulas de revisión salarial

CCOO, UGT e patronal alegan que a través das cláusulas de revisión salarial pódense corrixir os incrementos do IPC superiores á previsión inicial. “Nós dicimos que iso non é certo, que é un engano, porque as cláusulas de revisión salarial non existen en todos os convenios e naqueles nos que existen moitas veces son de moi difícil aplicación”, explica o secretario xeral da CIG, Suso Seixo.

Neste intre, os índices de contratación temporal están arredor dun 34% e un traballador con contrato temporal non

vai exixir que se lle paguen os atrasos do convenio pola súa precaria situación. Alén diso, pode ocorrer que xa non teña posibilidade de facelo porque é moi posíbel que a esas alturas xa estea traballando noutra empresa.

Deste xeito, os traballadores/as acaban por terse que conformar cos incrementos salariais iniciais que se moven arredor dese 2% do IPC previsíbel por parte do Goberno repercutindo negativamente na súa capacidade adquisitiva.

O secretario xeral da CIG insiste en que “partimos de realidades salariais moi diferentes e o criterio que se utiliza é o porcentual con que non só non se eliminan esas diferenzas de salarios senón que mesmo se incrementan”.

Iso está a provocar, no caso de Galiza, onde máis



do 60% teñen salario por debaixo dos 1.140 euros, ou o que é o mesmo, dúas veces o SMI, incrementos salariais substancialmente máis baixos que en outras nacións.

O engano do IPC

Esa situación conséntase tamén no traballo que realizou para a CIG o catedrático de Economía Xavier Vence, no que se demostra que o IPC oficial tamén é enganoso, porque para o cálculo só se teñen en conta uns 400 produtos pero a maioría dos traballadores e traballadoras consumen só unha pequena parte deles, precisamente polo seu minguado poder adquisitivo. De feito, segundo estudos publicados recentemente, os produtos de consumo máis habitual medran da orde do 30-31%.

No traballo de Vence tamén se denunciaba que no cálculo do IPC o gran ausente é o prezo da vivenda, que non aparece entre eses 400 produtos cando a realidade constata que ten unha grande repercusión no salario do conxunto da clase traballadora. Considérase que a vivenda é un investimento, non un gasto. Porén, cando un traballador ou traballadora adquire unha vivenda non o fai coa finalidade de investir e coas subas progresivas do Euribor nos últimos anos, que iso non apareza reflectido no IPC é un mecanismo máis para provocar a perda de poder adquisitivo dos traballadores/as.

Marco Galego de Relacións Laborais

Fronte a esta situación, provocada polos Acordos Interconfederais de Negociación Colectiva, o secretario confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral, Antolín Alcántara, explica que é imprescindible establecer como base uns principios de participación que permitan á clase traballadora incidir nos contidos dos seus convenios colectivos. “Sen iso non é posíbel acadar melloras cualitativas e os pactos fanse precisamente para estrangular esa posibilidade e limitar a capacidade reivindicativa da clase traballadora”, afirma.

Estes convenios colectivos deben facerse, ademais, nun marco de proximidade establecendo, xa que logo, un Marco Galego de Relación Laborais para que todos os convenios sexan de ámbito galego. “Se non as condicións lonxe de uniformarse, de equilibrarse, o que fan é descompensar. Ademais así incrementaríase a capa-



cidade de dominio da clase traballadora galega no seu propio espazo”.

441 euros anuais de incremento

É fundamental que se negocien incrementos salariais medios calculados tomando como base o IPC do ano anterior máis tres puntos, o que implicaría un mínimo do 5% de incremento. “A realidade en Galiza é incontestábel” asegura Alcántara quen engade que “calquera acordo salarial por debaixo desta porcentaxe significa perda de poder adquisitivo”.

Neste sentido propónse un incremento salarial anual de 441 euros anuais mentres que segundo o acordado en Madrid apenas se chegaría aos 300 euros. Non se pode perder de vista que o 90% dos convenios colectivos sectoriais e de ámbito superior aos de empresa están por debaixo dos 16.600 euros anuais.

Medidas contra a precariedade

Os Acordos Interconfederais tamén xustifican a contención salarial asegurando que o incremento da competitividade vai favorecer a creación de emprego e a redución da precariedade. Porén, é evidente que non se acadou ningún deses obxectivos. A CIG propón que nos propios convenios se inclúan medidas concretas contra a precariedade.

Penalizar a eventualidade

Entre esas medidas estaría penalizar a eventualidade e establecer porcentaxes máximos de eventualidade e mínimos de indefinidos, que terían que ser, polo menos, un 70% do cadro de persoal en cada empresa.

A eventualidade ou temporalidade ten que ser ademais causal, ou sexa ter carácter excepcional e unicamente para aquelas actividades non previstas no proceso produtivo, que é precisamente para o que foi concibida.

Xornada de 35 horas semanais

A CIG insiste en que hai que camiñar cara as 35 horas, que non debe ser unha demanda perdida. Esa redución pódese facer en cómputo anual ou en cómputo semanal de xeito inmediato. En ningún caso poderían superar as 1.750 horas anuais, que terían que estar recollidas por convenio, ou o que é o mesmo, 220 días de traballo ao ano como máximo.

Saúde Laboral

Aínda que a Administración ten que establecer o marco legal e as medidas de control, a CIG entende que é na empresa onde hai que establecer medidas imperativas que deben estar recollidas no marco da negociación colectiva que é o marco legal no ámbito de traballo cunha negociación do Comité coa propia empresa.

Capacidade de rescisión das mutuas

Contra o abuso das mutuas e contra o SERGAS que é quen ten que ratificar unha baixa ou concedela cando ven repercutida dunha mutua, a CIG afirma que hai que establecer medidas concretas. Os representantes sindicais teñen que ter capacidade para vetar a unha mutua, nomeadamente cando hai de xeito constatado unha reincidencia en prácticas contrarias ao dereito, a saúde e a prevención dos traballadores e traballadoras.

O responsable de Negociación Colectiva sostén que hai un abuso pertinaz e indiscriminado do comportamento das mutuas cara os traballadores/as cando están lesionados/as... mesmo altas prematuras con lesións sen curar. Cando a mutua lle dá a alta ao traballador/a nestas condicións, ten que recorrer á Seguridade Social que tampouco lle dá a baixa porque ao pór accidente queda á marxe. “Os traballadores/as quedan desamparados, sen posibilidades de recuperación, sen posibilidade de reincorporarse na empresa porque están imposibilitados para volver a traballar pero non teñen o parte de baixa correspondente, polo que tampouco teñen retribución e quedan nun estado de absoluta indefensión”.

Políticas de xénero

A CIG tamén inclúe medidas en materia de xénero, de todo o que ten que ver cos principios de igualdade, o dereito de tutela, os procesos de selección, retribucións e os plans de igualdade, entre outros.

A CIG exige da administración que se aclaren as diferenzas entre os datos do paro rexistrado e da EPA

Segundo os datos da EPA a media de desemprego en Galiza durante o ano 2006 foi de 107.800 persoas. Porén, segundo o paro rexistrado no INEM a media de desemprego foi de 161.276 persoas. Entre ambos hai unha diferenza de 53.476 parados dos que ninguén dá conta. Por iso, a CIG entende que os datos carecen de rigor e exige da administración explicacións a respecto dos mesmos.

O máis salientábel destes datos, segundo apunta Natividade López Gromaz, responsable do Gabinete de Economía da CIG, é o forte descenso do desemprego medio anual, un 13,6% menos en só un ano, ou o que é o mesmo: 17.000 persoas no último ano pasaron de engrosar as listas de desempregados a teren un traballo.

Este forte descenso do paro contrasta coa súa evolución na media do estado español, onde no mesmo período o paro se reduciu un 4,4%. A evolución desta variábel en Galiza é “sospeitosa” desde a última reforma da Enquisa de Poboación Activa. Con anterioridade a 2005, a taxa de paro en Galiza habitualmente superaba en torno a 3 puntos a taxa de paro da media estatal. Porén, hoxe estaría practicamente á par. Outro aspecto que fai sospeitar da veracidade do dato é a forte diferenza que en Galiza se produce entre o paro estimado na EPA e o rexistrado nas oficinas do INEM: o paro rexistrado (161.276) é un 49,6% superior ao estimado pola EPA (107.800).

No caso do estado español, o rexistrado supera en só un 11% o estimado. Unhas diferenzas que poderían ser explicadas e asumíbeis pola diferente metodoloxía que utiliza cada traballo, pero non cando xa se achegan ao 50%, polo que habería que dar outra explicación.

E esa explicación é precisamente a que demanda a CIG da administración, porque o que non parece razoábel é que os parados se esfumen por arte de maxia e que, de súpeto pasemos de ser un país cun dos niveis de desemprego dos máis elevados do estado a ser dos que, non xa teñamos menos, senón que mesmo e atendendo aos últimos datos, esteamos achegándonos ao pleno emprego. Máis cando a realidade que se constata no día a día do traballo sindical é ben diferente.

EPA: Cambio metodolóxico

Até que se produciu o cambio metodolóxico, para a CIG a EPA era o rexistro estatístico que mellor reflectía a realidade a respecto do desemprego no noso país. Daquela, curiosamente, os datos que ofrecía o INEM sobre paro rexistrado sempre eran inferiores aos que ofrecía a EPA.

A CIG sempre cuestionou os datos do INEM. Máis tendo en conta que este Instituto exclúe da medición do paro rexistrado a todas aquelas persoas demandantes de emprego que ao final do mes están, entre outras, como colaboradoras/es sociais, con demandas suspendidas, compatibilizando prestacións ou que tiveran rexeitado participar nas chamadas accións de inserción social.

Estas exclusións, que se recollen na Orde Ministerial de 11 de Marzo de 1985, que

son as que establecen os criterios estatísticos para a medición do paro rexistrado, permiten maquillar a realidade para que un parado que realiza, por exemplo, os cursos de formación obrigatorios non compute como tal.

Ademais, tamén se exclúen do cómputo os demandantes de emprego que solicitan un traballo inferior a tres meses de duración ou cunha xornada inferior a 20 horas semanais (ou sexa, a media xornada ou a domicilio), do que se tira que son maioritariamente mulleres. En outros casos son mozos e mozas. Casos ámbolos dous que, de computarse, ofrecerían un panorama canto a desemprego feminino e da mocidade aínda máis grave do que xa é.

Para a CIG, a isto habería que engadir, ademais, o problema da emigración. No últimos anos rexístranse elevadísimas porcentaxes de mozas e mozos que emigran a outras zonas do estado ou mesmo a outros países a traballar. Non como turistas ou polas súas ansias de coñecer mundo, senón obrigados pola realidade socio-laboral galega, que non lles dá outra alternativa se queren atopar un posto de traballo.

Ese continxente emigrante que ano tras ano abandona o país en busca de alternativas, loxicamente desaparece do cómputo de desempregados e permite que as cifras de paro, tanto das rexistradas pola EPA como polo INEM diminúan, ofrecendo unha imaxe que non cadra coa realidade.

Canto á EPA, non hai que esquecer tampouco que segundo esta enquisa se consideran ocupadas mesmo ás persoas que traballan unha hora a cambio dun soldo, salario, beneficio empresarial, ou ganancia familiar, en metálico ou en especie e asalariados/as a aqueles que durante a semana de referencia traballaron, aínda que fose de forma esporádica ou ocasional, polo menos unha hora a cambio dun soldo, salario ou outra forma de retribución, en metálico ou en especie.



**Entrevista a Elvira Patiño,
secretaria confederal de Muller e Servizos Sociais**

«A negociación colectiva é a mellor ferramenta que temos as traballadoras para fixar a igualdade»



A Secretaría da Muller escolleu este ano como lema para o 8 de marzo, «Muller, participa e loita». Elvira Patiño, Secretaria Confederal de Muller e Servizos Sociais, explica nesta entrevista as razóns polas que se fai este chamamento tan concreto, dando conta ademais da situación sociolaboral na que se atopa un dos colectivos máis afectados pola precariedade laboral e o desemprego.

Cales son os retos da campaña deste 8 de Marzo?

O lema é “Muller, participa e loita”. As razóns débense a que estamos nun ano de eleccións sindicais. Entendemos que segue a haber unha baixa participación feminina nestes procesos e, en xeral, na vida sindical. A CIG ten moitas afiliadas, ao redor do 40% da afiliación son mulleres que participan na vida sindical das empresas, nas asembleas de persoal. Mais existe unha barreira que cómpre rachar para que as mulleres participen nas eleccións sindicais e formen parte das candidaturas da CIG. Facemos un chamamento a todas as nosas afiliadas a que participen activamente nas eleccións sindicais.

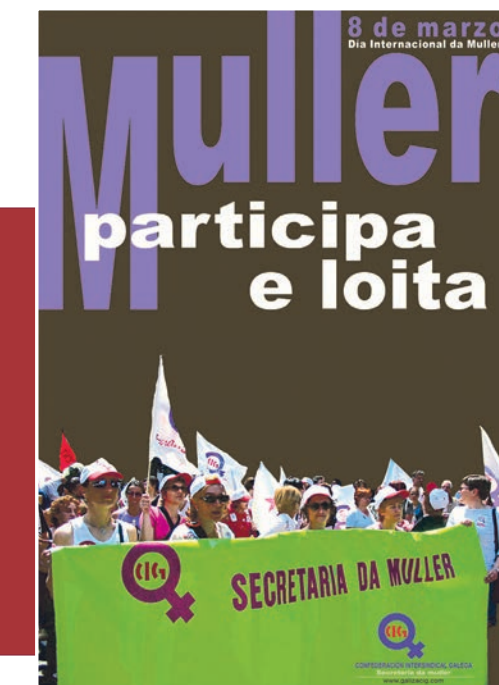
Cal é a importancia que adquire a negociación colectiva para a consecución da igualdade?

Entendemos que a mellor ferramenta que temos as traballadoras para fixar os princi-

pios de igualdade: na contratación, na promoción, na formación, nas retribucións, nas categorías profesionais e en todo o que ten a ver coa conciliación da vida laboral e familiar. Todos estes son temas a tratar na negociación colectiva. Por tanto, pese a haber leis como a de Conciliación e a de Igualdade, que está pendente de ser aprobada no Senado español, a mellor ferramenta é a negociación colectiva. Seguen a existir moitas desigualdades na contratación, onde as traballadoras acumulan contratos temporais, a tempo parcial, mal retribuídas, etc. Un aspecto que cómpre denunciar é a discriminación que existe na clasificación profesional dos postos de traballo, que adoita ser machista. Tal como denunciámos en campañas doutros anos, todo o que remata en xénero masculino son profesións superiores (avogado, xuíz, médico), mentres que os postos de menor cualificación son femininos (limpadora). A linguaxe é sexista e, a menor categoría profesional, menor salario.

Como avalías as leis que existen e as que se están a preparar no terreo da igualdade?

Toda lei que teña como obxectivo acadar a igualdade benvida sexa. Mais, caemos no perigo de quedarmos só no politicamente correcto. Na lei estatal de Igualdade si se



recollen medidas positivas, ao igual que na autonómica. Porén existe moita dispersidade. O permiso de paternidade preséntase como o grande boom, mais perdemos unha grande oportunidade de equipararnos con outros Estados europeos que teñen grandes conquistas no eido da conciliación das vidas laboral e familiar. Aquí, a ampliación do permiso de paternidade non se toca, as axudas e facilidades para as familias fican no aire, non se especifican. Perdemos a grande oportunidade de equipararnos con estes países. Ademais, os empresarios españois non están polo labor. Mal imos coa súa actitude. A conciliación non só atinxe as mulleres, tamén os homes. Historicamente fomos nós as que tivemos que conciliar o traballo e a familia, mais isto ten que mudar. Vicepresidencia da Xunta aprobou unha orde que establece reducións de xornada para os homes e para as unidades familiares monoparentais. Mais as axudas son insuficientes e poucos homes se acollen porque economicamente non lles compensa.

Logo está o problema de natalidade no noso país, unha das máis baixas de Europa. A isto hai que engadirlle o envellecemento da poboación. A baixa natalidade é un problema do país e o tema da maternidade non é exclusivo da muller, senón do conxunto da sociedade.

10 de Marzo, Día da Clase Obreira Galega

A CIG celebra con mobilizacións e coa entrega dun premio o 10 de marzo

A CIG conmemora este ano o Día da Clase Obreira Galega cunha manifestación en Ferrol, unha ofrenda floral ante o monumento ao 10 de Marzo e un gran acto o día 9 en Compostela, no que se fará entrega do Premio do “Día da Clase Obreira Galega”. Ademais, o Día 8 de Marzo, e coincidindo co Día da Muller Traballadora, celébrase tamén en Vigo unha manifestación.

Dous lemas encabezarán este ano a manifestación do Día da Clase Obreira Galega: “Sindicalismo galego: convenios e salarios dignos” e “Galiza nación, autodeterminación”. Dous lemas con dúas mensaxes que para a CIG teñen unha clara relación entre si. No primeiro caso, incidindo en que para conseguir convenios e salarios dignos é imprescindible o sindicalismo galego, ou o que é o mesmo, o sindicalismo que representa e desenvolve a CIG. Un sindicalismo diametralmente oposto ao que representan as centrais estatais CCOO e UGT, baseado nunha política de pacto permanente que deixa sen capacidade de participación ás traballadoras e traballadores en materia de negociación colectiva e que favorece precisamente que se anule a súa capacidade de presión para acadar unha mellora das condicións que ofrece a patronal e que aceptan, de forma sistemática, estes sindicatos. O segundo reitera a necesidade de vincular esta data coa loita

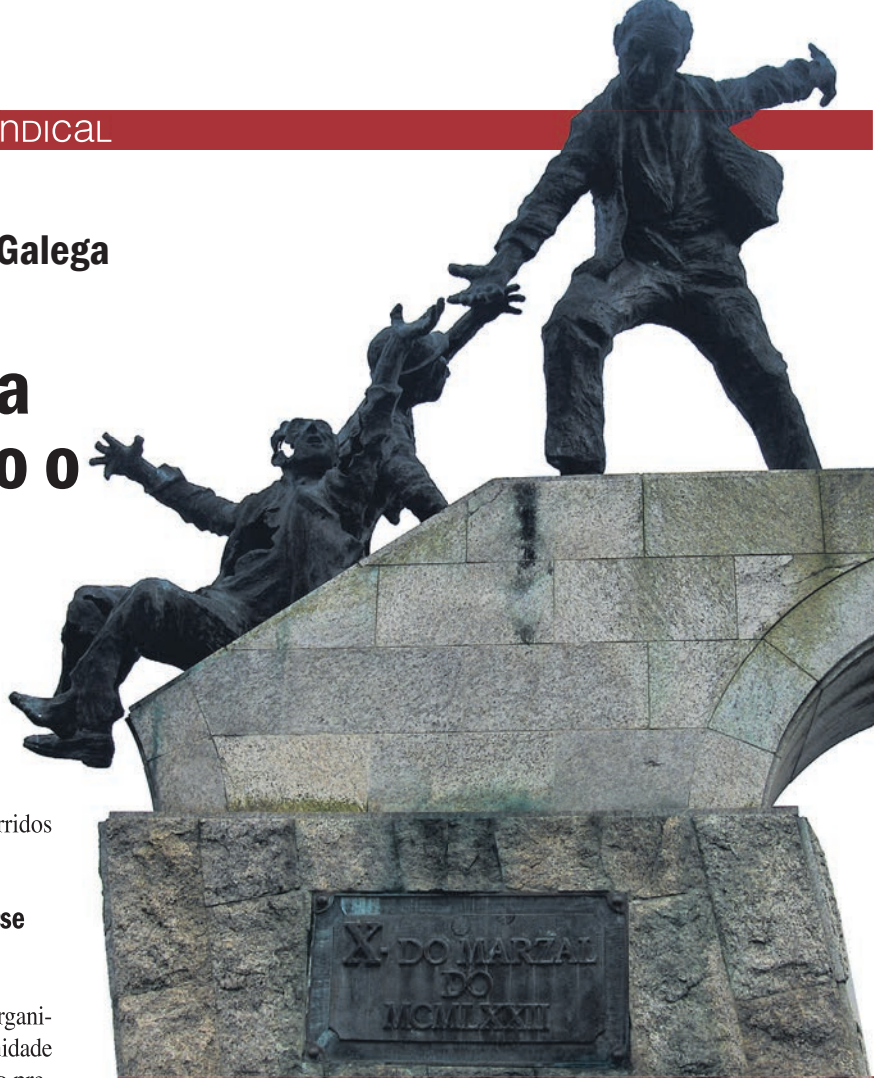
pola soberanía nacional, que sempre estivo unida, no noso país e desde o sindicalismo nacionalista, á conmemoración dos feitos ocorridos o 10 de Marzo de 1972.

Premio do «Día da Clase Obreira Galega»

O día 9 de marzo, a CIG organiza un xantar de confraternidade no que se fará entrega do premio “Día da Clase Obreira Galega”. O obxectivo deste xantar é aproveitar a significativa data do 10 de Marzo para facer entrega dun premio baixo ese nome a fin de destacar o conflito de maior relevancia durante o ano anterior.

Desde a CIG enténdese que, no modelo de sociedade no que vivimos, lamentablemente, os conflitos laborais quedan sempre relegados a un segundo plano malia estar presentes no día a día de moitas e moitos traballadores e ter unha participación destacada.

Ademais entregaranse pergamínos de recoñecemento a destacados militantes sindicais que contribuíran, co seu labor e compromiso, a consolidar o sindicalismo nacionalista. Pola súa banda, a Secretaría da Muller, tamén entregará, con motivo do 8 de marzo, un premio a aquela loita sindical que teña destacado polo papel xogado polas traballadoras ou en defensa dos dereitos das mulleres no marco da empresa.



A historia contemporánea dos traballadores e traballadoras galegas arranca daquelas mobilizacións e enfrontamentos sucedidos no ano 1972 nas cidades de Ferrol e Vigo, unha explosión social de dignidade que fixo agonizar a Ditadura mentres esta arrebatava as vidas de dous traballadores da antiga Bazán, Amador e Daniel. Aquel movemento obreiro en Galiza, 35 anos atrás, comparte historia con tantas loitas do século XX realizadas sempre pola clase traballadora, e que motivaron os cambios máis importantes na humanidade.

Hoxe e logo de todas aquelas conquistas, o sindicalismo de UGT e CCOO volve semellarse a aquel sindicalismo vertical que se refuxiaba en Madrid e eludía o dereito de participación e decisión da clase traballadora.

Neste 10 de Marzo, por tanto, volven ter actualidade moitas das reclamacións do ano 1972, de todo aquel movemento pola dignidade, contra a precariedade das condicións de traballo, por convenios aquí e salarios dignos. No sindicalismo nacionalista galego, sabemos que o poder para cambiar as cousas, para crear un reparto máis xusto da riqueza e un mundo do traballo pleno en dereitos, conseguírmolo coa nosa loita e a conquista dun Marco Galego de Relacións Laborais e en definitiva coa soberanía política en Galiza, porque o dereito a decidir correspóndenos a nós.