CIG

BOLETÍN SINDICAL

Nº 8 - Febreiro 2008

Sumario:

Resultados históricos nas eleccións sindicais: A CIG, segunda forza en Galiza, por diante de CCOO.
Páx. 2 a 5

A negociación colectiva, a mellor ferramenta para acadar incrementos salariais por riba dos topes fixados.
Páx. 6 a 9

8 de Marzo, Día da Muller Traballadora: Loitando contra a dobre presenza.
Pax. 10

10 de Marzo, Día da Clase Obreira Galega: A CIG denuncia a perda de capacidade adquisitiva dos salarios e reclama plena soberanía nacional.
Páx. 11

A CIG pasa a ser a segunda forza sindical en Galiza

Medramos en máis de 1.000 delegadas/os pasando do 26,2% ao 28,57% en catro anos

Os datos oficiais do proceso de eleccións sindicais, feitos públicos pola Dirección Xeral de Relacións Laborais o pasado 6 de febreiro, confirman que a CIG pasa a ser a segunda forza en Galiza con 5.628 delegadas/os, por diante de CCOO e a tan só 545 de UGT. A Executiva Confederal considera que se trata duns resultados "históricos" que "reafirman o modelo sindical que nós representamos".

Alén de se situar como segunda forza a nivel nacional, a CIG colócase como primeira forza na provincia de Pontevedra e en comarcas como Vigo, Ferrol, A Mariña e Compostela ao igual que en sectores como Metal, Mar, Sanidade e Químicas. En Banca, Construción e Servizos colócase como segunda forza, neste último caso, ademais, moi preto da primeira.

As traballadoras e traballadores galegos avalan as constantes reivindicacións da CIG

A evolución dos últimos procesos constata un medre constante do apoio á CIG que pasou de 4.168 delegadas/os no ano 1999 a 4.594 en 2003 para acadar finalmente os 5.628 ao remate do 2007. Medre que coloca á central cunha grande potencialidade de cara a colocarse coo primeira forza no período que agora comeza e que culminará dentro de catro anos.

Confírmase así "a crecente confianza dos traballadores e traballadoras galegas no modelo sindical que representa a CIG: un sindicalismo de clase, independente do poder, participativo, de base, combativo, cunha organización sindical claramente galega, que reivindica un Marco Galego de Relacións Laborais con total e absoluta soberanía para o noso país".

Pero estes resultados teñen máis valor aínda dadas as presións que a patronal exerceu, en non poucas ocasións, tanto contra as traballadores e traballadoras que formaban parte das candidaturas da CIG, como daquelas/es que manifestaron publicamente o seu apoio as mesmas. Unha patronal que mesmo chegou, en certos casos, a promover candidaturas doutras organizacións sindicais que lle garantisen unha actitude máis dócil e servil para os seus intereses.

Contra as reformas laborais, contra as políticas de moderación salarial

A clase traballadora galega avala ademais, co seu apoio á CIG, os posicionamentos contrarios á Reforma Laboral e á reforma da seguridade Social –asinadas polos sindicatos estatais- ou a oposición ás políticas de moderación salarial, que se concreta nos Acordos Interconfederais de Negociación Colectiva, que se veñen asinando desde hai sete anos por parte tamén dos sindicatos estatais coa patronal, e para satisfacción desta. Acordos que teñen provocado a perda de poder adquisitivo da clase traballadora.

As traballadoras e traballadores galegos avalan tamén as constantes reivindicacións da CIG duns incrementos salariais por riba do IPC previsto polo Goberno e as numerosas mobilizacións convocadas, sobre todo, no marco da negociación colectiva, en defensa dos intereses da clase traballadora.

Unhas mobilizacións como as do Metal e da Construción en Pontevedra, grazas ás que se conseguiron incrementos por riba dos topes fixados por CCOO, UGT e a patronal e grazas aos que se introduciron mecanismos para frear a precariedade laboral.

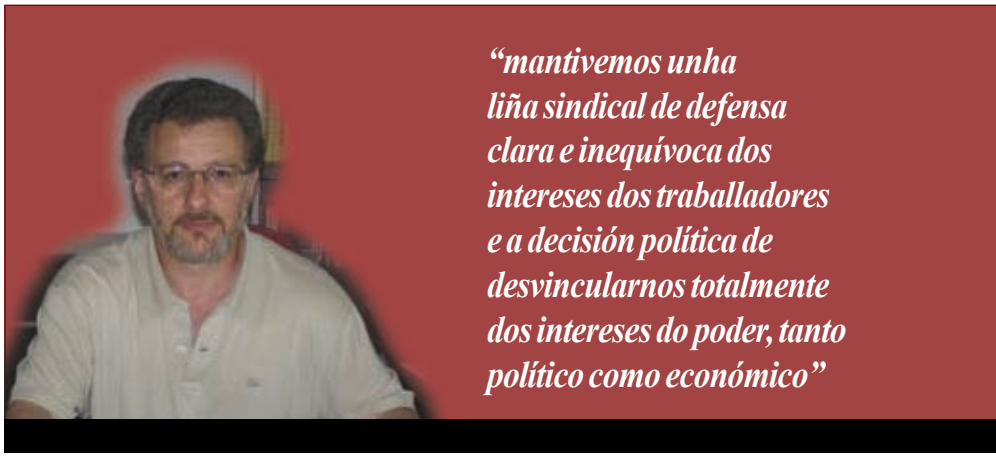
	1999		2003		2007	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
CIG	4.168	25,2	4.594	26,2	5.628	28,57
CCOO	4.769	28,9	5.327	30,4	5.588	28,34
UGT	5.491	33,3	5.590	31,9	6.173	31,34

Entrevista a Suso Seixo, Secretario Xeral da CIG

"O obxectivo estratéxico da CIG é chegar a ser primeira forza para poder marcar as dinámicas sindicais do país"

Que significan para a CIG estes resultados nas eleccións sindicais e pasar a ser segunda forza sindical en Galiza?

O avance espectacular que tivo a CIG neste proceso, cun incremento en máis de 1000 delegados, confirma o atinado do noso modelo e confirma tamén que hai xa un sector importante de traballadores e traballadoras que perciben que a CIG representa un proxecto sindical diferente do de corte pactista, centralista e colaboracionista que practican CCOO e UGT. Ao tempo, tamén confirman que o obxectivo estratéxico que nos marcabamos xa desde o propio nacemento da CIG, de chegar a ser a primeira forza sindical en Galiza para poder marcar as dinámicas sindicais no noso país –que daquela estaba bastante lonxe de ser realidade-, agora é posíbel que se efectivice, se cadra xa no proceso dos próximos catro anos. Para iso, teremos que ir arrebatando espazos a CCOO e UGT, porque tampouco hai medres espectaculares en número de delegados sindicais. De feito, neste proceso viuse claramente que o que medra a CIG é practicamente o que descenden CCOO e UGT.



"mantivemos unha liña sindical de defensa clara e inequívoca dos intereses dos traballadores e a decisión política de desvincularnos totalmente dos intereses do poder, tanto político como económico"

Fálase dun sindicalismo diferente. Como se plasma na práctica diaria?

Durante os últimos anos demos unha batalla importante dentro da propia central sindical para concienciar a todos os cadros da necesidade de practicar un sindicalismo que estivese moi apegado aos centros de traballo, e iso estase notando do punto de vista organizativo. Ademais, traduciuse nun, cada vez maior, compromiso dos liberados de aproximar o noso sindicato e as nosas alternativas directamente ás empresas, aos centros de traballo. Xunto a iso, mantivemos uns posicionamentos políticos moi críticos con todo o relacionado coas reformas en materia de Seguridade Social e en materia laboral, que as outras centrais sindicais apoiaron, e unha posición moi clara en contra dos Acordos Interconfederais de Negociación Colectiva, que na práctica están a provocar unha grave perda do poder adquisitivo dos salarios. Respecto do que foron as Mesas de Diálogo Social e o Plan de Emprego para Galiza, tamén terminamos denunciando a fraude que había detrás... Fronte a iso mantivemos unha liña sindical de defensa clara e inequívoca dos intereses dos traballadores e a decisión política de desvincularnos totalmente dos intereses do poder, tanto político como eco-

nómico. CCOO e UGT non o fixeron e cada vez están máis integrados nese proceso de diálogo social permanente que, no fondo, é estar confundindo os intereses da patronal e do goberno cos intereses da clase traballadora, como se todos nos movéramos no mesmo campo, cos mesmos obxectivos, cando non é así. Coido que iso é o que vai conformando esa mentalidade e esa concepción dos traballadores e traballadoras galegas de que a CIG é algo diferente ao que representan todos eles e que somos nós quen lle damos seguridade á hora de defender os seus intereses, porque saben que coa CIG teñen a garantía de que non se vai vender, e dos outros non teñen esa mesma seguridade.

Durante todo este proceso a patronal mantivo un papel activo contra as candidaturas da CIG. Mudará esa situación co incremento de representación?

Dun punto de vista democrático e formal, a actitude que mantivo e mantén a patronal é absolutamente reprobábel porque son condutas antidemocráticas que atentan contra a propia lei orgánica de liberdade sindical. O que é obvio é estamos nunha sociedade na que a confrontación de clases é unha realidade e a patronal intenta promocionar a aquelas organizacións sindicais que son máis próximas, coas que teñen máis facilidades para entenderse e que non cuestionan os seus intereses de clase como empresarios. Con esa lóxica pretenden, onde poden, evitar que a CIG presente candidaturas e facilitan

os traballadores e traballadoras saben que coa CIG teñen a garantía de que non se vai vender, e dos outros non teñen esa mesma seguridade

que as presenten CCOO e UGT. Esa é unha realidade coa que nos vimos encontrando desde sempre e que, en moitos casos, se vai acentuar na medida en que vexan que a CIG medra e que ten moitas posibilidades de ser a primeira forza sindical en Galiza e van seguir mantendo unha actitude clara de enfrontamento intentando, alí onde poidan, que non presentemos candidaturas. Porén,

a patronal intenta promocionar a aquelas organizacións sindicais que son máis próximas, coas que teñen máis facilidades para entenderse e que non cuestionan os seus intereses de clase

ao termos máis introdución nas empresas e máis afiliación, tamén temos máis cobertura e máis posibilidade de defensa das nosas candidaturas.

Por que a patronal teme o medre da CIG?

A patronal sabe perfectamente que iso ten unha plasmación inmediata, sobre todo nos conflitos e, en algo tan importante como é a negociación colectiva porque aí é onde nos estamos xogando o reparto do pastel, a participación na plusvalía. A patronal sabe que na medida en que a CIG teña cada vez máis peso e sexa máis determinante na negociación dos convenios colectivos, a disputa por esa parte da plusvalía vai estar cada vez máis presente e non imos aceptar as políticas oficiais para a negociación colectiva. A proba diso está xa en convenios significativos como na provincia de Pontevedra, no Metal e na Construción, onde a CIG é unha forza sindical determinante e onde o noso modelo sindical de participación, de asembleas, combativo, está cada vez máis asumido por unha maioría de traballadores e traballadoras. Iso plasmouse en que se conseguiron convenios que superan claramente o que era o marco oficial que tiña estabelecido a patronal e as centrais sindicais estatais e iso é o que a patronal non quere.

GADIS foi unha das empresas onde a represión sindical contra os candidatos e candidatas da CIG foi máis dura

Entrevista a Consuelo Martínez, Secretaria Confederal de Organización da CIG

"Os resultados reflicten unha aposta por un sindicalismo máis participativo, que sae á rúa, que non pacta e que non cala"

Que avaliación se realiza desde a Confederación da participación dos traballadores e traballadoras neste proceso de eleccións sindicais?

A participación foi maioritaria, xa que a meirande parte dos traballadores convocados ás eleccións e que podían votar fixérono, e iso é moi positivo. Dos datos tírase que se supera nun pouco a participación respecto ao proceso anterior, pero é case a mesma.

Ao longo destes catro anos de proceso de eleccións houbo un incremento progresivo da CIG, como se explica?

O incremento de representación da CIG vai moi parello tamén ao incremento de afiliación que estamos a ter. Non é un incremento que se deu só neste proceso senón que desde a constitución da CIG o seu crecemento é notábel en todo o país e en todos os sectores produtivos. Nós aumentamos, mentres as outras forzas van baixando en representatividade. En todo caso, a CIG encontrou dificultades, como ten acontecido en anos anteriores, con candidaturas que se tentaron, baixo presión, botar abaixo, con traballadores que se presentaban pola CIG despedidos e con problemas para convocar asembleas con todos os traballadores. O máis relevante é que a nosa suba reflicte unha aposta dos traballadores e traballadoras por un sindicalismo máis participativo, máis asembleario e onde poden dar a súa opinión, por un sindicalismo máis activo e reivindicativo, que sae á rúa, que non pacta, e que non se cala. Mentres que CCOO e UGT presentan un modelo estatal, de pactos, que están empobrecendo desde hai anos a clase traballadora.

A CIG é primeira forza sindical en catro comarcas galegas, por que estes resultados tan positivos están localizados nestas comarcas?

A CIG é a forza maioritaria fundamentalmente nas comarcas máis industrializadas, como Vigo, Ferrol, Santiago ou A Mariña, porque tamén onde hai máis industria e onde isto vén de antigo, a xente está máis afeita ao traballo sindical, á participación, á confrontación no ámbito laboral. Nas zonas menos industrializadas como son as zonas de interior, Lugo e Ourense, que é onde fundamentalmente temos menos representación e onde leva máis tempo o medre, é tamén porque son zonas onde a industria é moi pequena, onde a presión sobre os traballadores é maior sempre. As empresas grandes adoitan estar nas zonas de costa, onde a xente se organiza con máis facilidade que nas pequenas. Cómpre salientar que tamén somos segunda forza en Pontevedra, moi preto de acadar o primeiro posto.

"O incremento de representación da CIG vai moi parello tamén ao incremento de afiliación que estamos a ter. "

a CIG encontrou dificultades, como ten acontecido en anos anteriores, con candidaturas que se tentaron, baixo presión, botar abaixo, con traballadores que se presentaban pola CIG despedidos e con problemas para convocar asembleas

Por sectores, en cales destaca a CIG polos seus bos resultados?

Somos a primeira forza no Metal ou na Sanidade. Somos a segunda forza con moi pouquiña diferencia na Construción, onde medrou moitísimo ademais a representación da CIG, e en Servizos, onde tamén somos a segunda forza, e é un sector en pleno auxe, houbo un número moi grande de delegados e delegadas e nós avanzamos moitísimo con respecto ao proceso anterior.

A alternativa da CIG, a negociación colectiva

Salarios dignos, contra a carestía da vida

A clase traballadora vén perdendo capacidade adquisitiva nos salarios desde hai anos. Esa perda acentuouse desde que no ano 2002 a patronal, CCOO e UGT comezaran a asinar uns acordos de contención salarial que, desde aquela, reeditan ano tras ano. O resultado é que hoxe, en Galiza, o peso dos salarios no PIB descendeu en 2,3 puntos mentres que os beneficios empresariais medraron en máis de 3 puntos nese mesmo período.

Os prezos dos alimentos medraron un 6,6% en 2007, pero hai alimentos como o pan e os cereais, que subiron un 10,6% nun ano ou os lácteos, queixo e ovos, que se incrementaron nun 18,1%

A perda de capacidade adquisitiva dos salarios é máis perceptíbel, aínda, nos últimos tempos pola carestía de vida, nomeadamente polo incremento dos prezos dos produtos de consumo máis básicos. No seu conxunto os prezos dos alimentos medraron un 6,6% en 2007, pero hai alimentos como o pan e os cereais, que subiron un 10,6% nun ano; os lácteos, queixo e ovos, que se incrementaron nun 18,1% nese mesmo período, as froitas que hoxe custan un 6,8% máis ou os legumes, as hortalizas e as patacas que están un 5,8% máis caras que en decembro de 2006.

Porén, malia rematar o ano 2007 co IPC situado no 4,1 e cando xa era obvia a escalada de prezos, patronal, CCOO e UGT non tiveron cargo de consciencia ningún para asinaren, o 18 de decembro de 2007, un novo acordo de contención que fixa o incremento salarial para o 2008 no 2%.

Ese 2% correspóndese co IPC previsto polo goberno para este ano (tamén prevían un 2% para o 2007), porén, tal e como vén denunciando a CIG desde hai anos, esa previsión, ao final, nunca se corresponde co IPC real.

Que é o IPC?

O Índice de Prezos ao Consumo é un indicador estatístico que mide a variación dos prezos de (algúns) bens e servizos consumidos polas familias. Para o seu cálculo tense en conta a evolución do prezo de 484 artigos repartidos en 12 grupos entre os que estarían alimentos e bebidas, vestido e calzado, vivenda (os gastos de alugueiro e os derivados do seu mantemento, non a merca), medicina, transportes ou ensino, entre outros.

Non pesa o mesmo a compra destes produtos básicos para unha familia que ingresa 1.200 euros que para outra que ingresa 5.000

A información sobre os gastos dos fogares procede da Enquisa Continua de Orzamentos Familiares, que mide como distribúe os gastos cada familia e que proporción do seus ingresos dedica a alimentación, a vestido ou a lecer. Con estes datos estabelécese unha media pero –e aquí está un dos principais problemas deste indicador- non se teñen en conta as diferenzas de consumo das familias en función dos seus ingresos.

De feito, aínda que se supón que o grupo de gasto destinado a alimentos e bebidas representa o 22,05% do total de gasto dunha familia media, semella obvio que non pesa o mesmo a compra destes produtos básicos para unha familia que ingresa 1.200 euros que para outra que ingresa 5.000. O resultado é que, segundo explica Natividade López Gromaz, responsábel do Gabinete de Economía da CIG ,"o gasto en alimentos no tramo de ingresos inferior supón o dobre que para o tramo superior".

Negociación colectiva

Ao usar como referencia indiscutida nos incrementos para as rendas dos salarios un indicador como o IPC (non xa o real senón o previsto), os chamados "axentes sociais" (patronal, CCOO e UGT) pretenden, segundo explica Antolín Alcántara, secretario confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral da CIG, "disciplinar os incrementos salariais en resultados proporcionais e usurpar a clase traballadora do seu dereito a participar na toma de decisións sobre a negociación do seu propio convenio, aplicando un modelo sindical de cúpulas que constitúe o novo sindicalismo vertical contemporáneo".

Antolín Alcántara: "Os chamados "axentes sociais" (patronal, CCOO e UGT) pretenden usurpar á clase traballadora do seu dereito a participar na toma de decisións sobre a negociación do seu propio convenio".

Como resposta a este modelo e como única forma de superar os topes salariais impostos por estes 'axentes sociais', a CIG aposta pola negociación colectiva como a mellor ferramenta. E non se trata dunha aposta teórica. Na práctica, no ano 2007 conseguíronse en diferentes sectores melloras substanciais nas condicións laborais e salariais, grazas á incidencia do sindicalismo nacionalista.

A CIG aposta pola negociación colectiva como ferramenta para superar os topes salariais impostos por CCOO, UGT e a patronal.

Tras da folga do naval en Pontevedra conseguíronse 2.000 contratos indefinidos; coa da Construción acadouse un importante incremento nos salarios; coa de Cespa en Vigo, substanciais melloras no convenio; coa da Limpeza, en Compostela, un significativo incremento salarial e así un sume e segue: a folga da ITV en Pontevedra, os conflitos na Administración Pública, no Ensino e na Sanidade, en Telemárketing...

Marco Galego de Relacións Laborais

CCOO e UGT teñen intentado repetidamente mudar os ámbitos de negociación colectiva e que, tanto o ámbito galego como o provincial, fosen apenas apéndices subsidiarios do ámbito estatal. Deste xeito, conseguirían o seu principal obxectivo: neutralizar a acción sindical e impor o seu modelo. Un dos seus instrumentos é, precisamente, ese acordo de contención salarial. Fronte a isto, a CIG defendeu e defende o estabelecemento do Marco Galego de Relacións Laborais.

Considérase imprescindíbel incidir nos procesos de negociación de ámbito galego, provincial e de empresa como fórmula para rachar esas dinámicas e reforzar a participación das traballadoras e traballadores de cara a avanzarmos en dereitos, en salarios, en xornada, en dereitos de xénero, en materia de prevención... Como tamén é fundamental crear lexislación e estruturar este Marco Galego de Relacións Laborais con cada norma e con cada convenio que se faga.

A proposta da CIG para o 2008

Incrementos salariais

En todos os convenios con salarios nas categorías máis comúns, que non superen o salario medio en Galiza –que neste ano será de arredor de 17.100 euros/ano- a CIG demandará incrementos tomando como referencia o IPC de 2007, o 4,2%, do que resulta un incremento lineal de 718 euros para 2008. Para aqueles convenios colectivos que teñan salarios superiores, a demanda de incremento será do IPC real do ano máis tres puntos.

En todos os convenios con salarios nas que non superen o salario medio en Galiza, a CIG demandará subas do 4,2%, do que resulta un incremento lineal de 718 euros para 2008.

Loita contra a precariedade

A última reforma para o fomento da contratación indefinida asinada polos sindicatos españois, goberno e empresarios no ano 2006, pretendía crear unha figura de despedimento máis barato soportada en 33 días e 24 mensualidades como máximo. Os efectos na redución da eventualidade foron escasos, sobre 2 puntos no conxunto do Estado e no ano 2007 o 88% dos contratos celebrados foron eventuais.

>>

A CIG aposta pola participación dos traballadores e traballadoras na negociación dos convenios colectivos.
Asemblea de traballadores do Metal na folga por un convenio digno, en 2006

>>

Para combater a precariedade a CIG propón facer seguimento da aplicación do convenio pactado nas empresas; incluír o compromiso de acadar unha porcentaxe de indefinidos, partindo como base do 70%; crear bolsas de contratación para asegurar que se recorre ás traballadoras e traballadores inscritos na bolsa; indemnizar a eventualidade, co pagamento dunha cantidade mensual en cada nómina que non sexa indefinida; regular a excepción de contrato temporal sometido estritamente á causalidade en todos os aspectos; limitar a introdución das ETT, pola precariedade que representan; impedir a fragmentación de dereitos en función da antigüidade fronte aos de nova incorporación na empresa e prohibir a contratación de autónomos, que acaban por convertese en traballadores/as de segunda, entre outras.

Para combater a precariedade proponse incluír o compromiso de acadar unha porcentaxe de indefinidos, partindo como base do 70% e crear bolsas de contratación, entre outras medidas.

Xornada de traballo

Para asegurar a aplicación efectiva da redución de xornada sobre o exceso que se produce anualmente nas xornadas laborais do ano, a CIG propón demandar un calendario de días de descanso anual en cada sector, como mellor garantía de que se goza da diminución da xornada. Iso traduciríase nunha redución de 24 horas ao ano co obxectivo de acadar en breve as 1.750 horas. Nos convenios de empresa a demanda debería manterse nas 35 horas semanais.

A saúde non se vende, é un dereito

Como obxectivo estabelécese a inclusión nos convenios de cláusulas que incidan na prevención e, en consecuencia, nunha maior protección da saúde dos traballadores/as, sen perder de vista aquelas outras de carácter indemnizatorio, como Pólizas de Seguro que indemnicen ás traballadoras/es que sufran incapacidades permanentes ou morte, a consecuencia de accidente de traballo ou enfermidade profesional.

A CIG proponse mesmo desequilibrar os salarios estabelecendo pluses de condicións de traballo, alén de reducir a xornada das persoas expostas substituíndo así os, até o de agora, denominados pluses de traballos tóxicos, penosos e perigosos. Introdúcese así un concepto relacionado coa calidade de vida eliminando a outra formulación, coa que semella que se está a pór prezo á saúde.

Entre as cláusulas a incluír nos convenios cómpre destacar a ampliación do crédito horario e o nomeamento de Delegadas/os de Prevención de sector, ademais da figura de delegada/o territorial; crear comisións provinciais (ou de sector) de prevención de riscos laborais; participar, con dereito a veto, na elección de Mutua ou participar nas comisións de investigación –en casos de accidentes graves ou mortais-, entre outras.

Os traballadores/as teñen dereito a unha vixilancia da saúde dirixida a detectar precozmente os posíbeis danos orixinados polos riscos aos que están expostos. As probas médicas teñen que ser específicas e coa periodicidade suficiente para detectar posíbeis alteracións e, do obxecto destas e máis dos resultados, teñen que ser informados persoalmente e de xeito completo os traballadores. Apóstase ademais por eliminar as excepcións á voluntariedade.

Tamén son riscos para a saúde as situacións de acoso laboral, sexual... por iso a CIG proporá o estabelecemento dun código de conduta e de mecanismos internos de resolución de conflitos.

Os traballadores/as teñen dereito a unha vixilancia da saúde dirixida a detectar precozmente os posíbeis danos orixinados polos riscos aos que están expostos.

Moitos dos problemas que se presentan na coordinación de actividades empresariais e no control de traballadores externos poderían minimizarse coa introdución de cláusulas que permitisen a ampliación do convenio da empresa aos traballadores que viñesen a través de ETT ademais de impor no seu articulado a creación dun comité de coordinación que se encargue de levar o seguimento das actividades doutras empresas.

A negociación como ferramenta para construír a igualdade

Entre os seus obxectivos prioritarios, a CIG incluirá medidas dirixidas a promover a igualdade de oportunidades, desde a negociación de plans de igualdade naquelas empresas con máis de 50 traballadoras/es – xa son obrigatorios nas de máis de 250-, até a adopción de medidas concretas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación.

Así negociaremos medidas de igualdade no acceso ao emprego e a segregación ocupacional, a promoción, a formación, a igualdade retributiva, a conciliación da vida familiar, laboral e persoal, e a formación específica en materia de igualdade entre traballadores e traballadoras; acoso sexual e moral, traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Para a selección, contratación, promoción e formación terase en conta o estabelecemento de sistemas obxectivos, vixiando desde a redacción dos anuncios até os guións das entrevistas, favorecendo a selección e promoción de mulleres, sobre todo nas ocupacións nas que estean subrepresentadas, os horarios de acceso á formación e evitando que quede exclusivamente nas mans da patronal o sistema de promocións e ascensos.

A CIG parte do principio de *igualdade retributiva*. Porén, para garantilo é necesario vixiar que as cláusulas de descolgamento salarial non atinxan á estrutura do salario e controlar a discrecionalidade no estabelecemento de complementos retributivos, eliminar dos convenios a aparición dunha terminoloxía sexista canto á denominación de categorías profesionais e evitar as táboas que discriminen directamente ás mulleres ao estabelecer salarios inferiores para as categorías tradicionalmente feminizadas.

Hai que eliminar dos convenios a aparición dunha terminoloxía sexista canto á denominación de categorías profesionais e evitar que se estabelezan salarios inferiores para as categorías tradicionalmente feminizadas

Do mesmo xeito, a CIG incluirá *medidas de conciliación*, propoñendo a ampliación da idade de lactación até os 12 meses; a adopción de medidas por risco durante a preñez e o período de lactación; a ampliación do permiso de paternidade até as catro semanas; garantías para que o período de excedencia compute a todos os efectos e para que se reserve o posto de traballo, suplindo obrigatoriamente as excedencias por novas contratacións.

Alén diso, en casos de *violencia de xénero* incluiranse nos convenios dereitos como a adopción de xornada reducida ou horario flexíbel; que a muller teña preferencia na solicitude de traslado; a posibilidade de suspender o contrato por 6 meses extensíbeis até 18 e mesmo a posibilidade de extinguir o seu contrato, con prestación de desemprego, nos termos previstos na Lei Xeral da Seguridade Social.

Coa incorporación das reivindicacións de xénero na negociación colectiva, lograremos mellorar as condicións de traballo, conseguindo superar nalgúns aspectos o contido da lexislación actual e concretando de xeito práctico algúns principios e dereitos recoñecidos pero pouco desenvolvidos.

8 de marzo, Día da Muller traballadora

Loitando contra a dobre presenza: dobre loita, dobre resposta

Mª Carme López Santamariña
Secretaria Confederal de Muller e Servizos Sociais

En Galiza levamos séculos loitando pola equiparación entre as condicións socio-laborais ou profesionais do home e da muller. Aínda hoxe denunciamos que as mulleres seguen a sufrir violencia e discriminación, tanto nos ámbitos da saúde, a reprodución e a educación, como nos ámbitos da promoción profesional, intelectual e política. Seguimos atopando un teito de cristal que limita a nosa equiparación cos homes, sobre todo cando queremos acceder a postos de liderado político, económico, social, intelectual.

Pero por se isto non é pouco, a muller destina moitas máis horas ca o home por xornada laboral ás tarefas domésticas, de xeito que o fogar segue a ser o segundo centro de traballo para a muller, un traballo que non é remunerado e que lle impide descansar do traballo realizado fóra da casa.

A dobre presenza estase a converter no asasino silencioso de moitas mulleres. Aínda que non se vexa, a saúde das traballadoras está sendo gravemente afectada. A dobre e mesmo ás veces tripla xornada de traballo que enfrontan miles de galegas está causando graves problemas de saúde física e psicolóxica que irremediabelmente afectan ao desempeño laboral e familiar destas. Cada vez son máis as traballadoras que sofren estrés, depresión, ansiedade, insomnio, trastornos de alimentación, ataques cardíacos, e accidentes relacionados coa carga de traballo.

Rachar coa división social e sexual do traballo no interior do fogar familiar implica un gran esforzo colectivo. Require amosar as raíces estruturais de tal división e a importancia política do pacto social que a mantén. Pero para isto tamén precisamos políticas sociais que atendan as carencias materiais da conciliación, que ademais sexan capaces de mudar as pautas e os valores que hoxe en día sosteñen o mencionado modelo.

Desde a Secretaría da Muller da CIG cremos necesario denunciar esta situación. As traballadoras debemos organizarnos e deter a explotación da dobre xornada de traballo. As mulleres temos que garantir o tempo para participarmos da vida pública, política, sindical e cultural do país.

Rachar coa división social e sexual do traballo no interior do fogar familiar implica un gran esforzo colectivo

As mulleres temos que garantir o tempo para participarmos da vida pública, política, sindical e cultural do país

Con motivo desta data, a Secretaría da Muller organiza, o día 7 de marzo, o acto nacional de entrega do Premio 8 de Marzo, dirixido a recoñecer o labor de mulleres ou colectivos de mulleres traballadoras en defensa dos seus dereitos.

10 de marzo

Día da Clase Obreira Galega

Como cada 10 de marzo, a CIG conmemora este ano o Día da Clase Obreira Galega cunha manifestación nacional en Ferrol, unha ofrenda floral ante o monumento ao 10 de Marzo e unha asemblea e posterior manifestación en Vigo. Ademais, o día 4 de marzo, celebrarase a II edición dos Premios do Día da Clase Obreira Galega, nun acto que terá lugar en Compostela.

A denuncia da perda da capacidade adquisitiva dos salarios, das altas taxas de eventualidade e do aumento da xornada laboral serán, xunto á histórica reclamación da plena soberanía nacional, os eixos arredor dos que a CIG centrará ás súas reivindicacións nesta significativa data.

Pero alén das reivindicacións, para a Confederación Intersindical Galega este é un día para a memoria. Unha data na que dous traballadores, Daniel Niebla e Amador Rei, foron asasinados pola Ditadura franquista polo simple feito de loitar, xunto cos seus compañeiros, pola súa dignidade.

O xermolo do movemento obreiro galego

O detonante daqueles feitos foi a negociación do convenio colectivo da Bazán. Os traballadores do estaleiro reclamaban a súa negociación en Galiza, pero o 7 de marzo recibían o comunicado de que fora asinado en Madrid Isto provocou a súa mobilización e o paro da factoría, o día 9 de marzo, na súa totalidade.

Como resposta, a empresa anuncia a suspensión de emprego e soldo e a prohibición, a varios representantes sindicais, de entrar nas instalacións da empresa pública. Ante isto, os traballadores acordan ocupar as instalacións, pero o réxime non tarda en reaccionar. Perante a mobilización envía ao estaleiro ás forzas policiais, que cargan contra os traballadores deixando como resultado numerosos feridos por golpes e esmagamentos.

A primeira hora da mañá do día seguinte, xa 10 de marzo, os traballadores concéntranse diante das portas do estaleiro, que permanece pechado e acordan percorrer a cidade, explicar o que está a acontecer e demandar a solidariedade doutras fábricas.

Arredor de 4.000 obreiros parten cara a ponte das Pías. Ao chegaren ao cruce coa estrada de Castela a Policía armada ordena que se deteñan, prodúcese un enfrontamento e dous traballadores, Amador e Daniel, son asasinados e máis de corenta, resultan feridos.

O soterramento dos asasinados convértese nunha masiva manifestación de solidariedade que se estende non só por Ferrol, senón tamén por toda Galiza. Prodúcense paros en Barreras, Vulcano, Citröen, Freire, Reyman, Santo Domingo, Censa, Yarza, Refrey e Ascón. Convócase unha folga xeral en Galiza e unha gran manifestación, o día 15 de marzo, en Vigo.

As mobilizacións xeneralízanse en Ferrol e prolónganse até o día 20 e a cidade chega a quedar incomunicada por tren, por estrada e teléfono. Ese día, ábrense as portas do estaleiro e os traballadores reincorpóranse aos seus postos de traballo baixo o control da policía armada, que vixía o acceso ao estaleiro.

O Día da Clase Obreira Galega é, polo tanto, unha data na que se conmemora a loita pola liberdade e polos dereitos laborais. A loita, en síntese, pola dignidade como pobo e como clase traballadora.

Mobilízate coa CIG!

Manifestación o 21 de febreiro, con saída ás 11:30 horas da Alameda de Compostela

SALARIOS DIGNOS CONTRA A CARESTÍA DA VIDA

Na CIG tomamos a decisión de mobilizarnos como Central Sindical para denunciar socialmente a perda constante, durante estes anos, da capacidade adquisitiva dos salarios. Por iso facemos un chamamento a participar, o próximo día 21 de febreiro, ás 11:30 horas, na manifestación que sairá da Alameda compostelá baixo o lema "Por uns salarios dignos, contra a carestía da vida".

Unha das razóns máis importantes para explicar este retroceso nas rendas dos traballadores e traballadoras, ten que ver cos Pactos de Contención Salarial que desde o ano 2002 asinan en Madrid os sindicatos UGT e CCOO cos empresarios. Nestes pactos acordan que os convenios colectivos incrementen inicialmente o IPC previsto do 2%, cando saben que o resultado final da inflación será sempre superior a esta cifra. Tamén saben que moitos convenios non terán revisión salarial e, moitos outros, non compensarán con carácter retroactivo a diferenza entre o IPC previsto e o IPC real a final de ano.

Ás cúpulas de CCOO e UGT non parece importarlles as evidencias de distintos indicadores que denuncian un retroceso importante do peso dos salarios no PIB (Pruduto Interior Bruto), mentres en sentido contrario os beneficios das empresas crecen, nunha constante exaxerada, máis de 3 puntos.

Por esta razón, a CIG demanda incrementos dignos de salarios nos convenios que negociamos en Galiza e, naqueles convenios nos que temos representación maioritaria non permitimos a aplicación do Pacto asinado en Madrid e loitando, acadamos melloras que aseguran a capacidade adquisitiva dos salarios.

Tamén temos maiores dificultades para chegar a fin de mes, porque o IPC non mide debidamente os efectos da inflación nas economías máis modestas da clase traballadora.

A carestía da vida aféctanos especialmente polos incrementos nos produtos básicos de consumo, nos carburantes e na vivenda. Os prezos dos alimentos, no seu conxunto, medraron no 2007 un 6,6%, pero algúns tan básicos como o pan ou o leite e os ovos medraron un 10,6% e un 18,1% respectivamente.

Estas son as subas que verdadeiramente afectan á economía da clase traballadoira, xunto coa vivenda, que nos últimos anos subiu máis do 15% de media. Porén, os gobernos manipulan o IPC para que a inflación sexa menor e, deste xeito, as subas dos salarios, das pensións e das prestacións públicas son tamén menores.

Por uns salarios dignos, contra a carestía da vida.

Mobilízate coa CIG!

Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.com