



Documentos III Congreso

Relatório Base

Aprobado por maioria do Consello Confederal o 16 de Febreiro de 2001



Confederación Intersindical Galega

1 2 3 4 **Introdución**

5 Desde o noso II Congreso, onde fixemos unha análise da situación socioeconómica,
6 política e laboral moi completa e podemos dicir que as dinámicas non mudaron substan-
7 cialmente polo que neste relatório imos evitar as repeticións e centrar-nos só naqueles te-
8 mas pouco tratados ou que merece a pena matizar. En coherencia co exposto, o relatório que
9 apresentamos a debate parte das análises feitas no II Congreso e da praxe sindical desen-
10 volvida desde aquela.

11 Catro anos despois, debemos constatar unha maior desigualdade social e explotación
12 laboral como consecuencia do proceso globalizador a nivel mundial, así como unha realida-
13 de máis dura e adversa para a clase traballadora no relativo a salários, xornada, emprego e
14 condicións de traballo e protección social, aspectos todos eles claves para a consecución
15 dunha distribución e reparto da riqueza máis equitativo.

16 A globalización e as políticas neoliberais serven ao desenvolvemento real duns poucos
17 estados imperiais, e dentro deles a sectores sociais cada vez máis estreitos. Un dado: en
18 1990 o 20% máis rico da poboación mundial gañaba 30 veces máis que o 20% máis pobre;
19 en 1997 esta diferenza era de 74 veces máis.

20 Pero non só houbo unha concentración social da riqueza neste período, senón tamén
21 territorial, polo que medraron as desigualdades entre países. Concretamente, en máis de 80
22 países (África subsahariana e antigo bloque soviético, especialmente) teñen unha renda
23 *per capita* inferior á de hai unha década.

24 A medida que a globalización foi perdendo o verniz de sinónimo de progreso e alternati-
25 va única, tal como fora pintada polos ideólogos do sistema coa queda da Unión Soviética,
26 medraron as loitas sociais e políticas contra o neoliberalismo. Desde o levantamento dos
27 indíxenas de Chiapas e o máis próximo no Ecuador, até as grandes mobilizacións de Seatt-
28 le, Washington, Melbourne, Praga, O Porto ou Niza, as loitas dos povos por defenderen a
29 súa soberanía e cultura, ou os movementos sociais desconformes cun capitalismo depreda-
30 dor, foron a máis.

31 Abordamos os traballos deste III Congreso coa vontade de expor dun xeito práctico as
32 pautas de acción sindical nos diferentes eidos, dun sindicalismo de clase comprometido
33 coa loita pola soberanía nacional. Consideramos que, máis as dificultades, o actual con-
34 texto favorece tamén as posibilidades de avance do sindicalismo que representamos, a
35 pouco que asumamos as nosas responsabilidades e atinemos na definición de obxectivos
36 para o vindeiro período intercongresual

37 **A globalización neoliberal**

38 A globalización non pode considerarse illadamente do sistema económico que dirixe o
39 proceso. Un proceso que xa no II Congreso caracterizábase axeitadamente como de
40 mundialización e concentración capitalista, que desde entón segue a avanzar e consolidar a
41 súa influencia a distintos niveis: económico, ideolóxico e político. A globalización, tal como
42 se dá, non é máis que a expansión do imperialismo hexemónico dos Estados Unidos, aso-
43 ciado unhas veces e competindo outras coa Unión Europea e Xapón na rapina e recoloniza-
44 ción do resto do mundo.
45
46
47

a) Eido económico.

A especulación financeira a nivel mundial e a desregulación deste mercado permite-lles a uns poucos estados e empresários criaren distorsións en beneficio propio, así como destruíren a economía de países nos que viven centos de millóns de persoas, condenadas a condicións de vida miserábeis.

Están-se a producir significativas concentracións de empresas e grupos económicos que alcanzan un enorme poder, e que son capaces de lles impor aos países máis débeis todo tipo de chantaxes para obter inmensos beneficios (co apoio as máis das veces dos estados máis fortes).

A adoración do mercado e a submisión a un modelo económico depredador (neoliberal) leva consigo que non se teñan en conta os límites medioambientais, nen conceptos como o desenvolvemento sustentábel. Por outra parte, están-se a producir envelenamentos alimentáricos masivos, como nos casos dos organismos xeneticamente modificados ou o das vacas *to/as*, de consecuencias inda imprevisíbeis.

Desde a subordinación ao mercado, preconiza-se a restrición do gasto social, por considerá-lo ineficiente, e avoga-se pola tributación indirecta para que todas as persoas, polo feito de consumiren, tributen igual, independentemente da súa capacidade económica.

Neste contexto xurdiu o, de momento, fracasado intento do AMI (Acordo Multilateral de Investimentos) polo que os seus patrocinadores (OCDE, OMC) pretendían tamén a mercantilización da cultura, da sanidade, da educación, etc, por riba das normativas públicas, instaurando así a subordinación das necesidades da maioría social á avaricia da burguesía imperialista.

Reafirmámonos nas propostas expresadas no II Congreso e, en concreto, exiximos: a modificación do papel do OMC, FMI e do Banco Mundial a prol de políticas que garantan un crecemento global equitativamente compartido; o establecemento dun imposto internacional que grave as transaccións de capitais para evitar a especulación (*taxa Tobin*); a imposición de sancións ás empresas e persoas que operen en paraísos fiscais; a extensión das políticas de protección social e medioambiental; a cláusula social, o intercambio comercial xusto, a eliminación da débeda externa, a eliminación de pagamento de *royalties* pola utilización das novas tecnoloxías, etc.

b) Eido ideolóxico.

A ideoloxía neoliberal, que sustenta a globalización, erixe-se en “pensamento único”. O dogma do mercado actúa como o único principio válido para a ordenación da convivencia e o funcionamento social, por riba das institucións democráticas, que fican reducidas á participación electoral, e a marxinação da política de sectores amplos da sociedade, especialmente aqueles descontentes coa situación existente.

A través do control dos medios de comunicación e con grandes investimentos nunha campaña propagandística sen precedentes, as ideas neoliberais presentan-se-nos como as únicas posíbeis. Isto provoca que importantes sectores da sociedade teñan asumido a imposibilidade de alternativa e opten por actitudes individualistas ou corporativas, socialmente disgregadoras e tolerantes coas inxustizas e desigualdades xeradas no proceso globalizador. Non se pode entender o imperialismo actual sen comprender a súa hexemonía no eido da cultura e a información: da produción de filmes, series de televisión, axencias de noticias, edición de música e libros e o control de internet. É neste eido onde resulta máis evidente a hexemonía dos USA e a exportación (imposición) dos seus hábitos, comportamentos e lingua.

1 Cumpre, portanto, prestar-lle moita máis atención á formación neste eido fronte á ide-
2 loxia neoliberal, laminadora de calquer identidade nacional, negadora dunha sociedade con
3 xustiza social e destrutiva de todo vínculo colectivo e sindical. É necesario organizar deba-
4 tes e xornadas formativas, internas e externas, de cara á consolidación da militancia nos
5 valores solidários; así como de coñecimento da realidade internacional, das diversas reali-
6 dades nacionais e dos movementos de loita contra o imperialismo.

7 Erguer un discurso e unha praxe que revalorize os conceptos de antiimperialismo, auto-
8 determinación dos povos, igualdade, xustiza social e solidariedade, defensa dos dereitos
9 individuais..., definindo un proxecto alternativo a médio prazo e participando, xunto a outras
10 forzas sindicais, políticas e sociais que coma nós consideran que as políticas económicas e
11 sociais actuais non teñen un carácter inevitábel.

12

13 **c) Eido político.**

14 Xa dixemos que a globalización neoliberal supón a total supremacia do poder económi-
15 co. Nesa estratexia, os poderes públicos claudican da súa función de vertebración social e
16 acometen gostosos o desmantelamento e privatización do sector público. Tamén se aborda
17 a mercantilización de servizos básicos como a sanidade, o ensino, a cultura, etc., de xeito
18 que o seu aceso cada vez está máis condicionado polo vía do prezo ou da garantía do
19 servizo tan so aos núcleos rendíbeis. Mentres que o poder político reduce as súas funcións
20 sociais e redistribuidoras, afortalan-se os mecanismos claramente represores.

21 De todos os xeitos, a expansión do imperialismo, aínda que reste marxe de intervención
22 aos países dependentes ou as potencias menores, non elimina os estados nen os gobernos,
23 nen os obriga a xogar ese papel entreguista e neoliberal que están cumprindo. Por poñer
24 un exemplo, nas políticas de gasto público e de relacións laborais, poden-se realizar de
25 feito políticas diferentes, con máis contido social. E neste senso, as tarefas sindicais apare-
26 cen claras de abondo, continuando co até o de agora feito, reivindicando un cámbio de
27 rumo nas políticas governamentais a prol do emprego, da defensa dos sectores produtivos,
28 do sector público, da reindustrialización, da extensión dos servizos sociais, do salario so-
29 cial, etc.

30 O sindicalismo, pola súa propia natureza, debe ser quen de xerar un auténtico contrapo-
31 der a nivel internacional, que denuncie estas situacións negativas para a humanidade, xere
32 opinión e presione a prol dun mundo máis solidário, cabo doutros movementos sociais alter-
33 nativos, como o ecoloxismo, feminismo, etc.

34 Ao mesmo tempo, o nacionalismo, que é obxectivamente un freo a calquer expansión
35 imperial, coa súa capacidade de coesión e enraizamento social, presenta-se como un po-
36 tencial operativo da máxima importancia en contra da globalización, polo que se dirixen
37 contra el os ataques máis virulentos por parte do aparato ideolóxico ultraliberal.

38

39 **A situación social e laboral na Unión Europea**

40

41 O que prognosticábamos hai catro anos está corroborado polos feitos. As desigualda-
42 des aumentan e a converxencia real cada vez está máis lonxe. Descende a participación das
43 rendas do traballo na riqueza, o gasto en protección social está estancado ou míngua, as
44 políticas públicas de emprego non existen (agás en Franza e con limitacións) e a precarieda-
45 de e desregulación medran imparabelmente. O modelo da Unión Europea no social e labo-
46 ral e o dos Estados Unidos e non o da Europa do benestar, que xurdía como contestación á
47 ampliación do socialismo real despois da Segunda Guerra Mundial e da fortaleza dos parti-

1 dos e movementos comunistas en toda a Europa Occidental.

2 Neste contexto, as chamadas “Terceiras Vías” non supoñen unha alternativa real para a
3 clase traballadora porque defenden, desde unha suposta posición de esquerda, os valores
4 insolidários e conservadores do neoliberalismo, buscando os máximos beneficios e os míni-
5 mos impostos para o empresariado. De feito, así quedou demostrado nos últimos cónsultos
6 europeos de Lisboa e Niza, onde, máis unha vez, quedaron fóra dos compromisos aspectos
7 como o emprego ou a protección social. De todas as formas, estas *terceiras vías*, en canto
8 representan un cómodo “pragmatismo” e presentan a aceptación do status quo como o
9 “moderno” ou o “realista”, poden ser un canto de serea para que certo sindicalismo faga
10 deixación das súas funcións e sirva de acompañante necesario do neoliberalismo. E neste
11 senso é algo que nos preocupa porque en escenarios máis próximos, e nomeadamente en
12 Galiza, vimos aguantando o discurso e práctica desmobilizadora do sindicalismo español.

13 No marco da Unión Europea propomos, entre outras, as seguintes medidas a médio prazo:

- 14 - Modificación das actuais políticas restritivas do crecemento económico e levantamento
15 das limitacións produtivas na construción naval, agro e pesca.
- 16 - Exixir unha aposta séria a prol do sector público e das infraestruturas necesarias para o
17 desenvolvemento económico.
- 18 - Considerar como criterios vinculantes de converxencia: o crecemento económico, fixan-
19 do obxectivos mínimos; o nivel de ocupación e a taxa de paro; o nivel mínimo de gasto
20 en protección social en relación ao PIB.
- 21 - Abordar a harmonización fiscal para evitar a competencia á baixa e a desfiscalización
22 das rendas do capital, garantindo a pervivencia e, se é o caso, a mellora do modelo
23 social europeo.
- 24 - Participar, na medida das nosas posibilidades, nas protestas, manifestacións e foros de
25 debate europeos en defensa dunha Europa social.
- 26 - Acadar para Galiza unha representación directa ante a Comisión Europea naqueles te-
27 mas relevantes para a nosa nación.

29 **No marco do Estado español**

31 O Estado español e as súas institucións centrais e os partidos políticos e sindicatos
32 maioritarios actúan de costas ás especificidades nacionais, porque desde o seu teimudo
33 centralismo son incapaces de entender a realidade plurinacional existente. Mesmo hoxe van
34 máis alá: existe unha ofensiva planificada no tempo, que se afortalou coa maioría do PP, e
35 unha actitude totalitaria non só en contra das forzas nacionalistas, senón tamén contra Gali-
36 za, Euskal Herria e Catalunya, a prol da homoxeneización e da recuperación de atribucións
37 (competencias autonómicas) por parte do Estado, da marxinalización das linguas, culturas e
38 historia propias das nacións periféricas. O que, no caso galego, define unha situación colo-
39 nial, só desdibuxada ou agochada polo control total dos medios de información de masas e
40 un proceso de asimilación e dependencia secular.

42 **Pacto social.** Despois de catro anos de asinados os acordos “pola estabilidade no em-
43 prego” entre os sindicatos de ámbito estatal (CC.OO e UGT) e a patronal, e unha versión
44 devaluada a nivel galego asinada pouco despois polos mesmos interlocutores e a Xunta de
45 Galiza, o tempo veu a confirmar o que daquela dixemos: que este tipo de acordos eran
46 negativos para a clase obreira, como o foron no seu día o AMI, ANE, etc.

47 Alén dos efectos negativos inmediatos sobre as condicións de vida e laborais dos traballa-

1 dores, os pactos sociais dividen o movemento obreiro e coloca-no á defensiva perante a
2 patronal e o goberno. Isto acontece porque son acordos realizados na pasividade, desde
3 unha concepción derrotista, e vendidos como “o mal mellor” en épocas difíceis para os
4 traballadores e traballadoras.

5 Neste contexto, temos razóns para temer que as actuais negociacións de cara a unha
6 nova reforma laboral, ademais de ter un resultado prexudicial para a clase traballadora,
7 aprofundando na desregulación de dereitos, impliquen a modificación dos artigos 83 e 84 do
8 Estatuto dos Traballadores e novas medidas a prol dunha maior centralización da negocia-
9 ción colectiva.

10 Consecuentemente, o noso traballo irá encamiñado a:

- 11 - Consolidar a presenza institucional no ámbito do Estado, mantendo posicións rigorosas
12 que nos permitan clarificar e soste a xusteza das nosas propostas, máia ter unha repre-
13 sentación absolutamente minoritaria, sen prexuízo de que aproveitemos as posibilida-
14 des de interlocución que se poidan producir e sexan de interese para a CIG.. Hai que
15 comprometer-se nunha maior publicidade interna e externa da actuación do sindicalis-
16 mo galego nas institucións estatais.
- 17 - Fortalecer e alargar as relacións estabeis cos sindicatos nacionalistas (ELA, LAB e IC) co
18 obxectivo de concretar accións conxuntas contra todos aqueles acordos que signifiquen
19 un recuar dos dereitos sociais e laborais e contra as agresións do Estado ás nosas comu-
20 nidades nacionais.

21 **Evolución da situación en Galiza**

22
23
24 Nestes catro anos confirmou-se tamén que Galiza padece con maior intensidade os efei-
25 tos perversos das políticas neoliberais da Unión Europea e do Estado español, xa que xunto
26 á súa inserción periférica hai que lle engadir a falta de poder político propio. Os fondos
27 estruturais e outros instrumentos da política rexional europea nen mudan as tendencias nen
28 compensan as perdas en producións, ingreso e riqueza, máis aínda cando a súa xestión
29 está nas mans do Partido Popular que, sen proxecto de país, utiliza estes recursos dun xeito
30 clientelar e partidista para perpetuar o seu modelo sucursalista e subalterno. E este vén
31 sendo o principal atranco para modificar ou variar as negativas consecuencias da depen-
32 dencia nacional e das políticas do neoliberalismo e do proceso de unificación europea.

33 No que se refire estritamente ao modelo de relacións laborais, tanto a Confederación de
34 Empresarios de Galiza como os sindicatos españois seguen a apostar por unha acción
35 sindical que mira e depende do que se faga en Madrid e non teñen reparos para defender
36 que o que ali se acorde se pacte tamén aquí. Esta é a principal eiva de cara á consecución
37 do marco galego de relacións laborais, aínda que sería un erro considerar esta situación
38 inamovíbel, xa que un cambio no marco político en Galiza e unha progresiva consciencia
39 nacional ten que repercutir tamén na necesidade dunhas relacións laborais e obxectivos
40 propios.

41 Galiza segue a xogar o mesmo papel dependente e continua a ser marxinada e discrimi-
42 nada naquelas cuestións claves para o seu desenvolvemento económico, mentres que o
43 goberno Fraga só aspira a perpetuar-se nun poder autonómico de simples xestión descen-
44 talizadora, sen vontade de autogoberno, sen proxecto de país e sen perfil político propio no
45 contexto estatal e europeo.

46 Pero máia as limitacións do marco constitucional autonómico e dos procesos adversos
47 no contexto estatal, o certo é que se pode facer outra política ao servizo da clase obreira e

1 doutros sectores populares. O país necesita un cámbio, un proxecto político propio capaz
2 de representar e defender axeitadamente a súa identidade nacional. Un proxecto que afirme
3 cara ao futuro un estado soberano, defenda a cultura, lingua e historia propias, desenvolva
4 a economía, e garanta un sistema socialmente máis xusto. No inmediato cumpre conseguir
5 neste contexto o peso que no Estado nos corresponde como nación (a primeira nacida
6 despois da queda do Império romano).

7 A CIG é un sindicato dunha nación sen Estado que aspira a ser maioritario a medio
8 prazo. Forxa-se na loita contra o capital e tamén no conflito permanente cun Estado unifor-
9 mizador, secularmente colonizador e portanto imperialista, que ten todas as competencias
10 en materia laboral e seguridade social, o que complica notabelmente a implantación dun
11 sindicalismo eficaz e a consecución dun marco propio de relacións laborais. Pero apesar
12 desas dificultades, sabemos que o nacionalismo é o alicerce fundamental da nosa orixe
13 como sindicato, o que nos obriga a asumir-nos como organización que forma parte dun
14 movemento máis amplo na loita pola identidade e a soberanía nacional.

15 Non se trata pois de competir nen de delegar, senón de complementar e converxer con
16 outras forzas sociais e políticas de Galiza que incorporen obxectivos e reivindicacións de
17 liberación nacional e de cámbio social. Trata-se de estarmos abertos a esas posibilidades
18 de converxencia na loita social e nacional e de incorporarmos propostas nese senso, mes-
19 mo sendo conscientes de que o modelo social do neoliberalismo conforma unha realidade
20 complexa e fragmentada que exige a procura dun traballo en comun de organizacións e
21 colectivos diversos, enriquecedor e compatíbel coa nosa actuación principal no mundo do
22 traballo.

24 **Máis e mellor emprego**

27 **Potenciación dos sectores produtivos e defensa do sector público.**

29 Nas últimas décadas, paralelamente á tecnificación e modernización, foi-se reducindo a
30 diversidade do tecido produtivo en Galiza e medrou a dependencia exterior, polo que esta-
31 mos máis expostos a calquer crise sectorial. Existe, así mesmo, unha taxa de paro moi alta,
32 e desde o ano 1995 (de novo) unha forte migración ao resto da Península, que non se
33 compensa coa entrada de inmigrantes.

34 Todo o mundo reconece que o crecemento económico é necesario, aínda que non sufi-
35 ciente, para a creación de emprego. Por iso, avogamos pola eliminación das limitacións
36 produtivas impostas pola Unión Europea e polo desenvolvemento dos sectores produtivos,
37 tendendo a conseguir unha economía diversificada e que complete os ciclos, autosustenta-
38 da e respetuosa co medio ambiente.

39 Consideramos, así mesmo, que o sector público é fundamental para a creación de emprego,
40 contribuíndo ao medre económico através da política orzamentaria, actuando mediante investi-
41 mentos e participación nas actividades estratéxicas, ou naquelas que turren pola xeración intensi-
42 va de man de obra ou por aquelas outras que garantan unha diversificación axeitada. Estamos pois
43 en contra das tendencias actuais de redución e privatización do sector público.

44 En decembro de 1997 a nosa central aprobaba o documento “Medidas para pular polo
45 emprego” no que facíamos unha extensa proposta de medidas a curto e medio prazo para
46 potenciar os sectores produtivos, e das que reproducimos neste relatório só as máis xené-
47 ricas.

- 1 · Dedicar a investimentos un 5% do PIB para efectivizar a creación, como mínimo, de 213.000
- 2 postos de traballo no sector secundario e terciario deica o ano 2002, tal como se con-
- 3 templa no estudo feito polo CES "Medidas e actuacións para o desenvolvemento e crea-
- 4 ción de emprego en Galicia".
- 5 · A Xunta debe ter unha política activa en materia de creación de emprego, mediante a
- 6 creación de postos de traballo en actividades que o mercado non desenvolve, como
- 7 naquelas que aumenten o benestar social ou dinamicen aos sectores existentes. Por
- 8 exemplo: técnicos e asesores en temas agrarios, de economía social, atención á terceira
- 9 idade e infantil, coidado da natureza, xestión de residuos, etc.
- 10 · Pechar os ciclos produtivos, promover un desenvolvemento autocentrado, apostar pola calida-
- 11 de nos produtos, fomentar a asociación empresarial para mellorar a oferta e as redes de co-
- 12 mercialización. Apoiar os sectores emerxentes que crie emprego de calidade.
- 13 · Creación dun sector público empresarial galego (Instituto da Empresa Pública Galega):
- 14 constituído coa transferencia das empresas públicas existentes en Galiza. Participación
- 15 da Xunta en novos proxectos industriais vitais para o país, como por exemplo na transfor-
- 16 mación láctea, redes de comercialización, etc.
- 17 · Creación dun Instituto Galego de Crédito. Un banco público que permita apoiar as políti-
- 18 cas económicas impulsadas desde a Xunta de Galiza, así como outras iniciativas xurdi-
- 19 das noutros sectores da sociedade.

20

21 **Industrialización e medio ambiente.**

22

23 Galiza necesita, en termos de futuro, seguir producindo nos sectores básicos da econo-

24 mía galega; pero tamén necesitamos novos procesos industriais que deberán avaliar-se en

25 termos de contribución estratéxica á transformación da nosa economía, que completen ci-

26 clos, que crie valor engadido, que pagen as súas taxas e impostos onde producen, e

27 tamén en termos de harmonización entre desenvolvemento económico-social e conserva-

28 ción dos recursos naturais.

29 Pero a industrialización debe ser respetuosa co medio ambiente, baseando-se na substi-

30 tución do tóxico ou perigoso e na minimización ou reciclaxe dos residuos. Hai que salientar,

31 máis unha vez, que a relación adecuada entre industrialización e medio ambiente ten unha

32 importancia estratéxica tanto para a xeración de emprego como para a súa permanencia no

33 tempo.

34 Da conxugación do até aquí exposto, desprende-se que o sindicalismo non pode nen

35 debe ser exclusivamente ecoloxista, ou militar en "verde", porque sería un reduccionismo do

36 problema, tanto a nivel do país como a nivel internacional. As exixencias medioambientais

37 teñen que ter graduación, pois non é o mesmo un país máis ou menos desenvolvido. Tamén

38 hai que ter en conta que os períodos de aplicación de medidas correctoras non poden ser a

39 coartada para a deslocalización dunha industria ou dun proceso industrial.

40 Debemos mover-nos nesta dialéctica, como sindicalistas dunha nación que quer rachar

41 coas dependencias e mesmo ter soberanía, e que tanto rexeita a perspectiva de converter-

42 mo-nos nun país polígono industrial que promove e instala calquer industria a calquer pre-

43 zo, como se resiste a manter-se secularmente nunha situación onde a maioría das empresas

44 con que conta nen tan sequer poden ter persoal asalariado.

45
46
47

Loita contra a precariedade.

Por mor das políticas laborais do Goberno, que contaron co apoio e solicitude da patronal e unha oposición *light* das centrais sindicais españolas (cando non unha certa deixación ou colaboración) o mercado laboral foi-se deteriorando nos últimos anos, e hoxe un 50% das persoas asalariadas está en precáριο: eventuais, persoas sen contrato, parados.

A taxa de temporalidade está no 34,5%, hoxe no 35,2% (segundo trimestre do 2000), mentres que en 1997, cando asinaron a reforma laboral para a “estabilidade do emprego” estaba no 33,94%. Entre a mocidade a contratación indefinida é a excepción, xa que a contratación temporal acada 63% dos menores de 30 anos. As ETT tramitan máis do 14 % dos contratos que se rexistran nas oficinas de emprego e máis do 60% deses contratos teñen unha duración inferior a dez días.

As persoas que se incorporan ao emprego, maioritariamente mozos e mulleres, sofren unha deterioración das condicións de traballo, con salários máis baixos, xornada máis alta e maior flexibilidade. Entre as mulleres as taxas de desemprego dobran as dos homes: 22,8% fronte ao 11,1%.

Tamén se precariza através da subcontratación, das empresas de servizos e da cesión ilegal de man de obra, asegurando así salários máis baixos, flexibilidade no emprego e maior desregulación, a custa dos traballadores e traballadoras. Ademais, dentro da mesma empresa impoñen-se piores condicións para as novas incorporacións, dobres escalas, calendários laborais diferentes, etc., situación que mesmo nalguns casos son irresponsablemente aceptadas polas persoas que levan máis tempo. Os cambios nas formas de producir provocan a fragmentación de actividades ou a creación de empresas dentro dun mesmo grupo con piores condicións de traballo.

As grandes empresas teñen capacidade para impoñer condicións draconianas a provedores e a empresas, formalmente independentes, pero realmente subordinadas a elas. Estas novas formas de produción aumentan o abuso e a explotación no mercado laboral e crian unha presión xeneralizada a prol da precariedade, da división no seo da clase traballadora e da perda de confianza no sindicalismo.

A nosa proposta para enfrontar este grave problema non pode esquecer que hoxe hai uns grandes beneficios empresariais, así como capacidade de abondo por parte do Goberno central e da Xunta de Galiza para dar saídas a esta situación. Neste escenario, a curto e médio prazo, reivindicamos:

- Un programa específico de formación e inserción laboral para os parados e paradas sen prestacións económicas, que leve parello un salario social.
- Aumentar a cobertura das prestacións por desemprego, tanto no aceso como nas prestacións económicas.
- Eliminación das ETT. Regulación restritiva das subcontratas e empresas de servizos, a fin de evitar a cesión ilegal de traballadores. Eliminación das dobres escalas salariais e caisquer outras circunstancias discriminatórias que impoñen condicións diferentes a persoas que realizan traballos iguais ou de igual valor.
- Garantir que os postos de traballo estábeis sexan cubertos con contratos indefinidos para reducir os contratos temporais a causas estruturais e cun maior custo na cota empresarial da seguridade social.
- Creación dunha rede pública de gardarías e escolas infantís con horarios amplos e comedores, fórmula necesaria para compatibilizar familia e traballo.
- Unha dimensión axeitada da Inspección de Traballo que garanta o estrito cumprimento

1 da legalidade vixente. Cumpre que se actue con capacidade neste eido, impedindo a
2 fraude xeneralizada na contratación e a concatenación de contratos precários.

4 **Reparto do traballo**

5
6 Coidamos que esta é unha loita estratéxica para o sindicalismo e a clase traballadora xa
7 que vemos como o medre económico e o aumento da produtividade durante a última déca-
8 da non foron capaces de xerar todo o emprego necesario. A diminución do tempo de traba-
9 llo é un elemento clave para que exista pleno emprego. Polo tanto, é tamén un elemento
10 esencial para un reparto máis equitativo da riqueza, impedindo que os aumentos de produtividade
11 repercutan exclusivamente en crecemento dos beneficios empresariais. (Un dado: segundo a Central
12 de Balanzos do Banco de España, pasaron do 8,19% en 1995 ao 16,27% en 1998).

13 Existe neste tema un escenario contraditorio co medre da produtividade, xa que en moi-
14 tos sectores a xornada aumentou nos últimos anos; a maioría das veces dun xeito fraudulen-
15 to, porque nen sequer se cotiza ou se paga por esas horas de máis, que de feito os empre-
16 gados e empregadas teñen que realizar á forza. Este abuso non podería dar-se ou sería moi
17 marxinal, se houberse emprego suficiente e salario social. En calquer caso, a consecución
18 da xornada laboral de 35 horas semanais, sen perda de salario, é unha reivindicación posi-
19 tiva para o conxunto da clase traballadora e hai suficiente marxe para iso. Significativas
20 reducións de xornada xerarian máis emprego e as empresas non perderían competitividade,
21 como se ten demostrado en Franza.

22 A loita polo reparto do traballo permite dous planos de actividade complementaria, e así
23 debemos enfocá-la nos próximos anos:

- 24 · A reivindicación da lei das 35 horas.
- 25 · A loita concreta, convenio a convenio, por reducións importantes da xornada con
26 criación de emprego.

28 **Formación para o emprego.**

29
30 Desde a perspectiva da CIG a Galiza necesita urxentemente dunha planificación coorde-
31 nada, ordenada e racional das súas políticas de formación e emprego. Políticas públicas
32 eficaces e eficientes, baseadas nun coñecemento exhaustivo das necesidades e realidade
33 sociolaboral do noso país e emarcadas dentro dun deseño estratéxico de desenvolvemento
34 dos nosos sectores produtivos e da nosa estrutura económica territorial.

35 É por isto polo que a CIG demanda a creación e desenvolvemento dun Plano Galego de
36 Formación Profesional e Emprego conforme aos seguintes principios:

- 37 - Creación dun Instituto Galego de Formación Profesional e Emprego que, participado po-
38 las principais organizacións sindicais e empresariais do noso país, teña autonomía orgá-
39 nica e funcional e estexa dotado dunha estrutura descentralizada achegada á nosa
40 realidade, capaz de implementar un Plano Galego de Formación Profesional e Emprego,
41 e xestionar con eficacia e eficiencia a inaprazábel transferencia de competencias da tota-
42 lidade das políticas activas e pasivas nesta materia, con especial mención á transferén-
43 cia da Formación Contínua, aspecto este onde, parellamente á nosa participación na
44 Fundación Tripartita para a Formación Contínua e na Comisión Territorial da Galiza, a CIG
45 está a intensificar os seus esforzos co fin de acadar un Acordo Galego para a Formación
46 Contínua de conformidade co artigo 84 do Estatuto dos Traballadores.
- 47 - Implantación dun sistema público galego de intermediación na contratación laboral, moito

1 máis transparente e eficaz que o actual SGC.

- 2 - Desenvolvemento dun Sistema Galego de Cualificacións entroncado cun Sistema Estatal
- 3 (nun futuro europeo) de Cualificacións que recolla as necesidades peculiares e específicas
- 4 de cualificación do noso sistema produtivo e contribua a creación dun Sistema Inte-
- 5 grado de Formación Profesional (SIFP) que permita a integración efectiva dos tres subsi-
- 6 stemas de FP (regrada, ocupacional e continua).
- 7 - Aplicación do principio de racionalización e coordinación dos recursos humanos e eco-
- 8 nómicos, evitando solapamentos e dilapidacións e mellorando a planificación, oferta e
- 9 aproveitamento do SIFP.
- 10 - Implantación dunha Rede de Centros Integrados de FP nos que se imparta a formación
- 11 propia do tres subsistemas.
- 12 - Incremento da oferta formativa de FP para adultos, con especial referencia á FP a disán-
- 13 cia e a oferta parcial modular.
- 14 - Implantación de mecanismos de validación e verificación da calidade formativa, median-
- 15 te a aplicación dun Plano de inspección da calidade da oferta formativa de FP dos tres
- 16 subsistemas e a creación dun Servizo de Inspección, Verificación e Control, único para os
- 17 tres subsistemas de FP. Servizo este, profesionalizado, autónomo e independente, que
- 18 tería que dar contas da súa actividade a un organismo ou comisión non dependente nen
- 19 da autoridade educativa nen da laboral, e na que entre outros deberian estar presentes
- 20 os sindicatos. Todo iso coa intención de garantir a eficacia, adecuación e a necesaria
- 21 independencia e obxectividade deste instrumento de inspección.

22

23 **Economía social**

24

25 A economía social ou “terceiro sector” ten unha importancia crecente na creación de

26 emprego e constitúe unha alternativa interesante e válida en moitas circunstancias. Non

27 estamos nestes momentos en condicións de poder facer unha avaliación clarificadora de

28 abondo sobre este tema, que nos permitise, se fose o caso, abrir un novo eido de traballo e

29 promover activamente a creación de emprego cooperativo desde a CIG. Pero si que,

30 entendendo que o movemento cooperativo ofrece moitas oportunidades de colaboración e

31 relación co movemento sindical, apostamos por explorar esas posibilidades, para que sexa

32 o próximo Consello Confederal quen adopte unha posición motivada sobre esta cuestión,

33 concretando as nosas liñas de actuación e o noso compromiso.

34 No documento “Medidas para pular polo emprego” facíamos as seguintes propostas

35 sobre este tema: impulsar o movemento cooperativo, especialmente na industria e nos servi-

36 zos; aumentar as subvencións por persoa para formar empresas cooperativas, priorizá-las

37 nos planos de formación e nos proxectos de información; introducir os estudos sobre eco-

38 nomía social en todos os planos de ensino; e aumentar os fondos que dedica a Xunta a esta

39 finalidade. O asesoramento técnico e a información sobre a situación do mercado, ante

40 cada novo proxecto, ten que estar contemplado como un servizo do goberno galego, que se

41 pode efectivizar através dos concellos.

42

43 **Os salários deben gañar poder adquisitivo e estar mellor distribuídos**

44

45

46 Desde 1997 o poder adquisitivo dos salários incrementou-se tan só nun 0,38% mentres

47 que a produtividade medrou un 3,5% (4,7 na industria, 1,98 na construción e 2,6 nos servi-

zos) e os beneficios empresariais aumentaron nada menos que un 93%, sen contar os da banca, que son aínda máis escandalosos.

Durante moito tempo vimos escoitando discursos que nos aseguran que as reivindicacións salariais son insolidárias e utilizan o emprego como coartada para que os salários non gañen poder adquisitivo. Mentres que se crea pouco emprego e precario, os beneficios empresariais disparan-se e a participación das rendas salariais perden peso en relación ás do capital. E isto demostra que as cousas non van ben. Ou van ben só para algúns porque, máis o crecemento económico, a clase traballadora non está participando no aumento da riqueza.

Por outra parte, debemos chamar a atención sobre o feito de que as diferenzas salariais son cada vez maiores, tanto no nivel interno de cada empresa, como nos sectores, entre uns sectores e outros, ou entre os territorios. Son moitas as causas que provocan esa grave situación, e xa falamos noutros apartados das consecuencias da precarización, das dobres escalas, etc. Agora, interesa salienta o feito de que tras 25 anos de incrementos salariais porcentuais, as diferenzas de partida agrandaron-se enormemente, ata niveis insostíbeis, polo que esta problemática tamén debe ter-se en conta na negociación colectiva.

Concluindo: é xusto que reivindicemos e sexamos máis ambiciosos na consecución de incrementos salariais reais, porque a xente que traballa ten que participar das ganancias e porque, ademais, o incremento do poder adquisitivo dos salários tamén contribúe ao crecemento económico, xa que o consumo privado, que aumentará se realmente aumentan os salários, supón máis do 60% do PIB.

Ao igual que debemos defender incrementos retributivos significativos, por riba do IPC, incorporando a produtividade, tamén defenderemos un escalón salarial mínimo en cada convenio e aumentos importantes do salario mínimo interprofesional que vén perdendo poder adquisitivo desde hai dúas décadas e que afecta precisamente a aquelas persoas que están en situación de maior necesidade.

Unha política fiscal máis xusta

O reparto da riqueza, necesario para o logro dunha sociedade máis xusta, equilibrada e solidaria, non só exige máis e mellor emprego e salários dignos. A fiscalidade e o sistema de protección e servizos sociais son tamén elementos chave para ese efecto, estando ademais mutuamente interrelacionados, até o extremo de que, en xeral, os países con mellores niveis de gasto social son aqueles que manteñen unha presión fiscal (impostos máis cotizacións á seguridade social) máis alta.

Acheganse, a seguir, algúns datos poden axudar a reforzar esta afirmación, de paso que sitúan nos seus xustos termos as recorrentes queixas patronais sobre a “elevada” presión fiscal no Estado español:

En porcentaxe do Producto Interior Bruto de cada estado	Estado español	Alemania	Francia	Media U.E.	Media OCDE
Presión fiscal	35.1	42.9	46.0	42.4	37.7
Gasto en protección social	21.6	30.5	30.8	28.7	N.d.

1 Cuestión distinta é o reparto da carga tributaria. Se queremos que ela opere tamén como
2 instrumento redistribuidor da riqueza, é obrigado optar pola priorización da imposición di-
3 recta e progresiva segundo o nivel da renda persoal, fronte aos impostos indirectos e as
4 taxas, vencellados ao consumo ou á utilización de determinados servizos.

5 A evolución recente da fiscalidade no Estado español vai porén en dirección contraria.
6 As reformas postas en práctica polo goberno teñen producido o efecto de que, mentres en
7 1995, un 53 % da tributación era directa e o restante 47 % indirecta ou de taxas, en 2000 esta
8 última medrou até o 53.6%, minguando correlativamente a imposición directa deica o 46.4%.
9 Ademais, apesar da propaganda oficial e a aparición de maior disposición de renda para as
10 persoas asalariadas como consecuencia da última reforma do Imposto sobre a Renda das
11 Persoas Físicas (IRPF), hai que sinalar dúas cousas: por un lado, que en datos absolutos
12 medrou a presión fiscal, o que significa que o deixado de pagar pola “rebaixa” do IRPF foi
13 pagado con creces en impostos indirectos; por outra parte, a tal rebaixa afectou en moita
14 maior medida ás rendas máis altas e moi especialmente ás rendas do capital mobiliario, até
15 o punto de que no conxunto da recadación do IRPF, as rendas do traballo pasaron de
16 representar un 79% no exercicio de 1994 a case o 84% no de 1998, mentres as do capital
17 baixaron desde case un 7% a menos do 4% no mesmo período.

18 Por último, hai que sinalar tamén a persistencia dunha considerábel e inaceitábel bolsa
19 de fraude fiscal nas rendas non salariais.

20 O III Congreso confederal da CIG considera necesario, en relación á fiscalidade, impul-
21 sar as seguintes medidas e reivindicacións:

22 -Un sistema fiscal máis xusto, que elimine os privilexios actuais para as rendas empresa-
23 riais e do capital.

24 -En materia de IRPF, cumpre a aplicación da escala de gravame a todas as rendas,
25 eliminando o tratamento privilexiado das rendas de capital. Así mesmo, reclamamos un
26 incremento da progresividade da tarifa e o conseguinte aumento do tipo marxinal máxi-
27 mo para as rendas máis elevadas.

28 -Inspección fiscal eficiente e transparencia, fronte á fraude fiscal, perseguindo a súa elimina-
29 ción, desterrando a permisividade na ocultación de rendas empresariais e de capital.

30 -No Imposto de Sociedades, reducir as múltiples posibilidades de dedución ou desgra-
31 vación que se foron implantando e que supoñen indirectamente unha subvención ás
32 empresas, sen criterios de eficacia política que as sustenten na realidade.

33 -Finalmente e en particular, a respecto do actual sistema de retencións sobre as rendas sala-
34 riais, hai que reivindicar por un lado que o importe destas se achegue o máis posíbel á tributa-
35 ción real, pero tamén unha simplificación e claridade normativa, que evite a repercusión nega-
36 tiva das regularizacións que se fan a finais de ano –en especial nas pequenas empresas e na
37 nómina de decembro– que teñen provocado retencións nos salários en porcentaxes total e
38 arbitrariamente exaxeradas, por causa dunha normativa legal errática –que mesmo ten sido
39 rectificada por sentenzas xudiciais– e pola desidia ou desinformación empresarial.

40 **Pola mellora da protección social**

44 Atrás das críticas ao sistema público de pensións e ás políticas de acción social, por
45 parte dos Gobernos neoliberais e a patronal estaba, e está, a voracidade do capital en busca
46 dun maior beneficio, através do recorte dos gastos sociais, e o seu interese na xestión priva-
47 da dos inxentes recursos financeiros. E veñen cumprindo ambos os obxectivos.

1 Se acaso, hai que deixar constáncia de que o empioramento de condicións tanto no
2 Estado como na Galiza segue a ser unha constante, pois no noso caso, na Sanidade Públi-
3 ca, e apesar das adverténcias de ilegalidades, persiste-se na idea privatizadora representa-
4 da polas Fundacións, que xa teñen amosado coa súa xestión a onde poden levar a asisten-
5 cia sanitaria; os niveis asistenciais tanto nos servizós á terceira idade como na integración
6 das persoas discapacitadas sitúan-se no límite dos mínimos exixíbeis nesa construción eu-
7 ropea da que tanto nos falan e onde a converxencia só é publicidade, sobretudo nestas
8 áreas. E que comentar da redución ou do incremento dos prezos nas prestacións farmacéu-
9 ticas. Como cualificar a estratéxia que preside todo este entramado, acaso de “racionalida-
10 de trampa”. En calquer caso, a CIG, nen antes nen agora, vai aceptar esta situación e opoñe-
11 rá-se aos copagamentos ou a figuras antisociais semellantes.

12 Todos os apartados aprobados no II Congreso seguen a ser válidos hoxe. Alguns aspec-
13 tos xa foron tratados pontualmente nesta ponencia, e agora traemos aquí so algunhas con-
14 sideracións.

16 **A renovación do Pacto de Toledo.**

18 A nosa posición sobre este tema concreto deduce-se de distintos pronunciamentos pon-
19 tuais dos órganos confederais, que agora podemos referendar congresualmente: aumentar,
20 en prazos razoábeis, as pensións mínimas até a cotía do Salário Mínimo Interprofesional,
21 modificación do actual sistema de bonificacións das cotizacións, agás no caso dalguns
22 colectivos con especiais dificultades para o aceso ao emprego, equiparación do réxime
23 especial de empregadas do fogar ao réxime xeral, dotación do fondo de reserva, redución
24 xeneralizada do coeficiente de penalización por xubilación anticipada e establecemento de
25 medidas que permitan a xubilación voluntária aos 60 anos.

27 **Sistemas complementários de pensións.**

29 Afirmamos que aínda que a aparición destes sistemas pode constituir un perigo ou des-
30 potenciación para o sistema público e solidário de pensións, a súa defensa non pode nen
31 debe negar a evidéncia de que cada vez vai exixir máis atención na acción sindical este
32 tema; pois ben, a evolución dos acontecementos veu a confirmar esta previsión.

33 Desde esta constatación propoñemos que, ao tempo de participar sindicalmente nos órganos
34 de control de fondos de pensións, mutualidades, etc., actuemos neles en tres vertentes: a primei-
35 ra, que son sistemas complementários, non substitutórios; a segunda, que a nosa actuación vai
36 dirixida a garantir uns dereitos en forma de prestacións de futuro, con base nun salário diferido que
37 na actualidade deixamos de perceber; e, terceira e fundamental, como unha necesidade obxecti-
38 va de resposta e atención na acción sindical que xorde nos centros de traballo.

39 A perspectiva de que os compromisos a exteriorizar son un dereito recoñecido a moitos
40 traballadores e traballadoras, como complemento da pensión da seguridade social, que
41 baixo nengun concepto deben ver minguado ou rebaixado.

42 A normativa sobre exteriorización dos compromisos de pensións puxo de manifesto as
43 dúbidas e necesidades de consulta da militáncia sindical e, xa que logo, a necesidade de
44 información, formación e organización para afrontar esta negociación coas maiores garan-
45 tías posíbeis na defensa dunha parte do salário pactada nos convénios colectivos. Temos
46 que ir mellorando as dotacións técnicas da central sindical para que, desde a área de nego-
47 ciación colectiva, se facilite un asesoramento e asistencia neste eido, que nos permita cum-

1 prir con rigor a nosa representación dos traballadores e traballadoras e defender-nos do
2 empresariado que pretenda menoscar os nosos dereitos, aproveitando-se do descoñeci-
3 mento.

4 **Pola defensa do ensino público**

5 Desde que goberna en Galiza o Sr. Fraga, iniciáron-se as subvencións ao ensino non
6 obrigatorio e as subvencións ao ensino privado acrecentáron-se nun 327%. Hoxe, o ensino
7 privado conta con 25.610.570.000 ptas anuais de subvencións. Este diñeiro chegaría para
8 que os libros de texto fosen gratuítos no ensino obrigatorio, para que todo o alumnado tivese
9 servizo de comedor escolar, para ofrecer actividades extraescolares en todos os centros e
10 para dotar os centros de máis e mellores recursos humanos e materiais.

11 A actual maioría absoluta do PP no Estado levou consigo que se iniciasen unha serie de
12 “reformas” educativas que significan un retroceso, denotan postulados regresivos e afon-
13 dan na visión uniformizadora do Estado Español. Esta “contrarreforma” non é máis que o
14 preludio de cambios máis profundos, destinados a modificar o actual marco lexislativo edu-
15 cativo, pero desde unha perspectiva máis centralista, selectiva, segregadora e discriminató-
16 ria para cos sectores sociais máis desfavorecidos. Estamos diante dun deseño educativo
17 que foi referendado e apoiado submisamente pola Xunta de Galiza, e que pretende recortar
18 as competencias en materia de educación, negar a realidade plurinacional e transmitir uns
19 valores contrarios á diversidade cultural e lingüística do Estado Español. Só así se poden
20 entender as modificacións previstas no ensino da Historia, que responden unicamente a
21 razóns políticas e ideolóxicas, co obxectivo de reafirmar a visión dunha “Historia comun
22 para todos os españois” e impedir, polo tanto, o estudo e o coñecemento da nosa propia
23 Historia. De conformidade con isto, a CIG:

24 -Reclama, como elemento clave de igualdade de oportunidades e corrección das des-
25 igualdades existentes, estender a escolarización gratuíta dos 0 aos 18 anos e obrigatoria
26 desde os 3 anos.

27 -Defende un modelo único de ensino público, cunha única rede de centros e manifesta-
28 se en contra da privatización deste servizo. En coherencia con isto, rexeitamos os concertos
29 e as subvencións, con cartos públicos, aos centros privadas e pulamos porque a adminis-
30 tración vaia incorporando progresivamente estes centros ao modelo público, asegurando a
31 colocación dos seus traballadores/as.

32 -Demanda unha nova ordenación do ensino infantil que asuma a atención educativa para
33 todo conxunto da etapa infantil (0-6 anos) tanto no ámbito rural como urbano, partindo
34 sempre da integración do alumnado no seu medio, e que garanta a oferta suficiente de prazas
35 escolares na rede pública cos servizos complementarios (transporte e comedor) gratuítos.

36 -Reclama un novo deseño do ensino público postobrigatorio que conleve unha maior
37 oferta dos Bacharelatos Tecnolóxico e Artístico e de prazas suficientes para satisfacer a
38 demanda nos diferentes ciclos formativos. Para isto precisa-se unha planificación económi-
39 ca, capaz de desenvolver os sectores produtivos e pór as bases para crear un tecido indus-
40 trial en sectores fundamentais para o futuro desenvolvemento económico do país.

41 Para a CIG é urgente que a Consellería de Educación dote de comedores escolares
42 todos os centros públicos de Primaria e Infantil e oferte gratuitamente actividades extraesco-
43 lares a todos os centros.

Contra a privatización dos servizos públicos.

Non só hai un retroceso no gasto público, que en vez de converxer nos afasta de Europa e inviabiliza o principio de igualdade de oportunidades. Tamén pola vía das privatizacións e subcontratación se produce un retroceso e perda de calidade dos servizos públicos. Ao tempo, as Administracións, ao igual que as empresas privadas, buscan con estas novas fórmulas de xestión e contratación abaratar custos laborais, ocupando os postos de traballo tradicionalmente exercidos por empregadas e empregados públicos con persoas contratadas en precario, con inferiores dereitos, e mesmo por falsos autónomos.

Deste xeito, xa sexa na Administración central, galega ou local, as empresas privadas campan ás súas anchas explotando cada vez máis servizos e desprazando deles aos traballadores e traballadoras da administración pública.

Ante isto, a CIG considera que debemos opoñer-nos á privatización dos servizos públicos en calquer administración, defendendo:

-Uns servizos públicos de calidade, eficaces, cos medios axeitados e o persoal necesario para prestar un bo servizo á cidadanía.

-O resgate paulatino de todos os servizos privatizados das administracións, integrando o seu persoal como laboral fixo da administración implicada.

-A finalización progresiva de todos os concertos que a administración teña establecidos con empresas privadas, nomeadamente nos sectores do ensino e a saúde, asegurando a colocación dos traballadores e traballadoras afectadas.

-A disolución inmediata de todas as fundacións constituídas para xestionar empresas ou institucións públicas, etc., existentes, integrando-se na administración correspondente.

-A eliminación dos falsos autónomos que traballan para a Administración e o establecemento dunha vinculación laboral adecuada.

Gañar a dirección sindical na negociación colectiva

Unha situación complicada

A deterioración do mercado de traballo, o predomínio da pequena empresa, a penetración social de valores como o individualismo e a competitividade, a desvertebración patronal e o seu interese inmediatista, a conformación dunha estrutura negocial moi profesionalizada, e o peso maioritario nas mesas negociadoras do sindicalismo español que xeralmente adopta posicións burocráticas e desmobilizadoras, conforman un panorama adverso para a negociación colectiva., de xeito que a súa propia existencia e vixencia se está poñendo en cuestión e cada vez son máis os casos de incumprimento do pactado e de establecemento de relacións individuais de traballo.

Ante esta situación, o máis doado é adoptar ou ben unha posición seguidista no proceso negociador ou ben facer gala dun radicalismo illacionista que sirva para cubrir o expediente ou para criticar veementemente aos asinantes. Pero, como adoita suceder, o máis doado non é sempre o máis conveniente para a clase traballadora.

A negociación colectiva, ademais de ser unha ferramenta eficaz para mellorar as condicións de traballo e de vida dos traballadores e traballadoras, permítilles visualizar na empresa ou no sector as distintas prácticas sindicais e tomar unha decisión ao respecto. Debemos interiorizar a importancia da negociación colectiva como un dos instrumentos fundamentais para levar adiante a nosa estratexia xeral e cambiar a correlación de forzas.

1 Parece que é unha sensación xeneralizada que non estamos a facer todo o que pode-
2 mos neste eido e que mesmo perdemos iniciativa. A negociación colectiva veu sendo o
3 muro de lamentacións da CIG e provocou , desde a busca de culpas até a utilización de
4 argumentos retóricos, debates infructuosos, que serviron, contodo, para poñer de manifes-
5 to as nosas caréncias. Debemos agora aproveitar os debates congressuais para deixar cla-
6 ro, punto sobre punto, o que imos facer nos próximos anos. En calquer caso, a reflexión non
7 parte de cero, porque hai un maior grao de definición nos contidos e liñas reivindicativas,
8 que non imos a reproducir neste texto, así como unha morea de experiencias, moitas delas
9 positivas.

11 Os convénios de sector e de empresa

13 O convénio de sector (provincial ou galego) é o convénio máis sindicalizado, que permi-
14 te agrupar unha “masa crítica” suficiente para enfrontar unha negociación con certas garan-
15 tías. O seu ámbito permite tamén coñecer aos negociadores, participar máis facilmente no
16 proceso negociador e decidir sobre o seu asinamento, así como facer seguimento da súa
17 administración e cumprimento. Nalgunhas actividades é o único marco negociador e noutros
18 sectores é o único que afecta á pequena empresa. Por iso, os acordos sobre negociación
19 colectiva, asinados en 1997 por CEOE-CEPYME e CCOO-UGT pretenden en última insáncia
20 eliminá-los ou reduci-los á súa mínima expresión. Polo tanto, a defensa do convénio secto-
21 rial é fundamental para a nosa acción sindical. Debemos ser máis ambiciosos nos contidos
22 e incorporar, xunto ás reivindicacións básicas sobre salario, xornada e emprego, o maior
23 número posíbel de temas relacionados coa non discriminación, coas categorías profesionais
24 e mobilidades, sistemas complementarios de pensións, saúde laboral, formación contínua e
25 promoción profesional, etc. Isto axudará a que se dea un maior interese e vinculación de
26 todas as persoas afectadas polo seu convénio natural, fronte ás agresións e invasións de
27 convénios ou acordos estatais.

28 Respeito dos convénios de empresa, hai que distinguir entre empresas con entidade e
29 poder sindical, grandes e medianas empresas, onde tradicionalmente existe un convénio
30 que se renova periodicamente, e as PeMES (pequenas e medianas empresas) onde ou ben
31 non existe convénio ou é á medida do patrón.

32 No primeiro caso, o fundamental é fortalecer a estrutura organizativa para que a negociación
33 na empresa “non vaia por libre” e exista unha vinculación real, de ida e volta, coa federación. O
34 obxectivo, perfectamente medíbel, é reforzar ou constituir, se é o caso, as seccións sindicais para
35 mellorar o seu funcionamento e artellamento coa estrutura federativa, definindo actividades que
36 eviten o anquilosamento ou a utilización consignista da organización de base.

37 No segundo caso, trata-se de estender a negociación colectiva á pequena empresa,
38 pulando por acordos e pactos que, aínda que non sexan un convénio formalmente pecha-
39 do, permitan consolidar unha presenza e actuación sindical conforme a desenvolvementos
40 do convénio sectorial de aplicación, ou a calquer asunto pontual que afianze o valor colec-
41 tivo e negocial fronte ao empresário. Para este traballo de campo, de implantación, segura-
42 mente a estrutura territorial é máis eficiente, actuando planificadamente en todos os secto-
43 res. Trataríase despois, unha vez consolidado un núcleo activo de afiliación na empresa en
44 cuestión, de que ese traballo pasase formalmente á federación. Este tamén é un obxectivo
45 perfectamente medíbel. Hai que dicir que, de feito, aínda que desorganizadamente, isto xa
46 está a suceder na práctica porque, na maior parte dos casos, as federacións teñen poucos
47 meios e moitas dificultades para atender e responsabilizar-se da pequena empresa.

A negociación colectiva nas administracións públicas

Nestes últimos anos tampouco ten variado substancialmente o panorama dunha negociación colectiva que en realidade non existe nas Administracións Públicas. Estamos obrigados a sinalar, unha vez máis, a atitude prepotente e autoritaria dos distintos responsábeis da Xunta na función pública respecto das relacións laborais, o seu desprezo pola negociación colectiva, a imposición unilateral de condicións de traballo e a utilización antidemocrática das minorías sindicais para pechar acordos salariais e doutro tipo favorábeis aos seus intereses. E aínda así, a CIG ten demostrado a súa vontade reivindicativa e feito gala dun dinamismo sindical que, neste contexto adverso, debemos dar-lle o valor que merece, e aí están os incrementos na afiliación para corroborá-lo.

Conseguir o dereito á negociación colectiva para os traballadores e traballadoras da función pública, era e segue a ser o elemento central da nosa estratexia reivindicativa. Neste momento, debemos celebrar que a sentenza da Audiencia Nacional sobre a aplicación da conxelación salarial de 1997, veña a dar-nos a razón sobre a forza vinculante do pactado.

Nesta situación, é tan importante definir elementos reivindicativos e mobilizadores comúns a todo o persoal ao servizo das Administracións, como aprofundar nas específicas posibilidades negociadoras reais, que consigan demostrar e exemplarizar que os acordos colectivos ademais de necesarios son posíbeis, como sería desexábel que ocorrese, por poñer un exemplo, coa negociación que agora se está a dar a prol dun acordo galego para a Administración Local. Isto leva consigo, aléng do fortalecemento da coordinación na Comisión da Área Pública, a planificación sectorial e a elección de obxectivos concretos en cada unha das tres federacións.

Como tarefa global para o futuro inmediato a CIG elaborará unha proposta de Estatuto Galego da Función Pública co obxectivo de establecer normas mínimas na vinculación laboral, profesional e de relacións laborais das empregadas e empregados públicos.

Outra cuestión que cumpre salientar é a centralización da negociación, non só através da utilización uniformizadora da Lei de Orzamentos, senón tamén do previsto no proxecto de Estatuto da Función Pública para establecer unha estrutura negocial que dá primacía aos acordos estatais e permite, por esa vía, a imposición de condicións de traballo no conxunto das Administracións Públicas.

Unha organización para a negociación colectiva

Apesar das súas limitacións, a negociación colectiva é un instrumento eficaz para avanzar na nosa estratexia xeral dun reparto máis equitativo da riqueza. E igual que nos organizamos e somos ousados para levarmos adiante campañas xerais contra a precariedade, as ETT ou polo salario social, debemos organizar adecuadamente a negociación colectiva. Para iso propomos o seguinte:

- **Organizar a participación.-** Conseguir a máis ampla participación das persoas afectadas, segundo o que chamamos “método de traballo CIG”, que é un elemento básico na preparación da negociación e no control do asinado, e tamén, no caso de que non asináramos, na denuncia e na loita contra o convenio.
- **Maiores responsabilidades para a negociación colectiva.-** As federacións teñen como principal función a negociación colectiva, establecendo as propostas reivindicativas e negociando os convenios sectoriais (incluídos os estatais) e os de empresa, principalmente grandes e medianas. En función diso, deben establecer con claridade as res-

1 ponsabilidades persoais na súa Executiva respecto da coordinación xeral da negocia-
2 ción, da negociación sectorial e da de empresa.

3 · **Planificación da negociación.**- As federacións prepararán con tempo suficiente a nego-
4 ciación colectiva, o que implica a planificación concreta dos convénios corresponden-
5 tes, establecendo canles de participación para a elaboración das plataformas reivindi-
6 cativas e a designación das persoas que van formar parte das mesas negociadoras.

7 · **Avaliación da negociación colectiva e elaboración de propostas.**- As federacións
8 avaliarán os resultados da negociación colectiva e elevarán as súas conclusións a pro-
9 postas, antes do 1 de novembro. Neste mes, o Secretariado Confederal aprobará a ava-
10 liación xeral, a estratexia e as liñas reivindicativas básicas e, inmediatamente, convocará-
11 se o Consello Confederal . A estratexia reivindicativa incluírá unha análise dos convénios
12 nos que podemos ter máis incidencia e/ou interesa centrar esforzos a nivel confederal.

13 · **Implicación dos organismos confederais.**- A Executiva Confederal fará seguimento da
14 negociación, especialmente da negociación sectorial (provincial, galega e estatal). A
15 persoa responsábel da Secretaria de Negociación Colectiva coñecerá o contido dos
16 convénios sectoriais e os das grandes empresas antes de que sexan asinados. O Secre-
17 tariado Confederal coordinará a negociación colectiva e decidirá sobre campañas de
18 apoio ou mobilizacións xerais e coñecerá, o mesmo que a Executiva, os balanços e
19 informes da Secretaria de Negociación Colectiva.

20 · **Implicación comarcal.**- Os organismos comarcais debe ter un bo coñecimento e segui-
21 mento da negociación colectiva en todo aquilo que afecta ao seu territorio, axudando ás
22 federacións, especialmente no traballo na pequena empresa e nomeadamente propo-
23 ñendo e participando nas accións e mobilizacións previstas.

24 · **Maior relevancia organizativa da Secretaria de Negociación Colectiva.**- A persoa
25 responsábel desta Secretaria manterá unha relación permanente cos secretários fede-
26 rais. Reunira-se coas executivas federais, cando menos para a planificación e para a
27 avaliación da negociación colectiva federal. Tamén poderá convocar unha reunión con
28 todas as federacións previa á aprobación polo Secretariado Confederal das liñas reivin-
29 dicativas básicas.

30 · **Formación e debate.**- Cumpre que os responsábeis de negociación colectiva a todos os
31 níveis e as persoas que participan nas mesas de negociación coñezan e debatan o docu-
32 mento “métodos de traballo” ou documentos actualizados equivalentes. Corresponde-
33 lle á Secretaria de Negociación Colectiva, en coordinación coa Secretaria de Formación
34 Sindical, garantir a formación adecuada da militancia neste eido, sen prexuízio das com-
35 petencias federativas. A Comisión Executiva convocará anualmente unha conferencia
36 sobre negociación colectiva co obxecto de presentar e debater as liñas reivindicativas
37 confederais e a estratexia sindical da negociación colectiva, asignando o número de
38 participantes por cada federación e comarca.

39 · **Organizar o apoio técnico á negociación colectiva.**- O coñecimento da situación eco-
40 nómica da empresa ou do sector é moi importante para aquilatar as demandas e avaliar
41 as posibilidades de éxito. Igualmente, unha vez sentadas as bases do acordo colectivo é
42 moi importante que teña unha transcripción xuridicamente correcta para evitar problemas
43 de interpretación e aplicación, e neste senso ás veces é necesario contar cun asesora-
44 mento técnico. O Gabinete Técnico prestará unha atención adecuada á negociación
45 colectiva.

46
47

A centralización da negociación colectiva

Froito da progresiva centralización da negociación colectiva, practicamente a metade dos traballadores e traballadoras ven reguladas as súas condicións de traballo por convénios negociados fóra de Galiza. Produciu-se un certo avance da centralización con motivo da substitución negociada das ordenanzas, dando lugar ademais a significativas segregacións sectoriais e, agora, esa dinámica continua en actividades emerxentes e de nova creación.

É certo que nalguns destes casos podemos propoñer unha negociación aquí con certas posibilidades de éxito ou cando menos cun rédito sindical importante, pero noutros non existe suficiente cobertura negociada nen posibilidades prácticas a curto prazo e pode ser o caso que para unha mellor implantación e defensa da afiliación se conveniente participar. En todo caso tal extremo debe avaliar-se porque tamén pode suceder o contrario, isto é, que nos enganchemos nunha negociación onde non pintamos nada, comprometendo a nosa estratexia. En calquer caso, a necesaria planificación e preparación dos convénios polas federacións, á que antes facíamos referencia, debe solventar ese dilema e decidir, antes que nada, se se participa na negociación e, en última instancia, se interesa asinar o convenio. O seguimento por parte da Secretaria Confederal e da Executiva, permitirá, ante calquer discrepancia en relación á participación ou/e ao asinamento, que tanto a Executiva, como se é conveniente, o Secretariado, emitan unha opinión puntual ao respecto.

Unha tarefa que debemos abordar despois da celebración do Congreso é a confección dun “mapa da negociación en Galiza” e a elaboración dunha proposta dirixida á CEG e a CCOO e UGT, que conteña a demanda dun Acordo Interprofesional para a mellora da estrutura da negociación colectiva en Galiza e que concretará tanto a necesidade de convénios galegos nalgúns actividades como a unificación de convénios provinciais e, se é o caso, a creación de novas unidades de negociación.

Saúde laboral e medioambiente industrial

No II Congreso expuñamos quince puntos esenciais para unha política de saúde laboral que segue a estar vixente na súa totalidade. Nos documentos confederais sobre negociación colectiva tamén se incorpora con todo detalle as reivindicacións básicas nesta área, que non é necesario reproducir aquí. Temos que dicir que nestes anos medrou considerabelmente o interese e a asunción da necesidade de traballar sindicalmente na prevención da integridade física e da saúde. Pero os pasos prácticos aínda son vacilantes, descoordenados e pouco precisos.

As iniciativas da Secretaria de Negociación Colectiva e as campañas e programacións aprobadas polos organismos confederais tiveron pouco éxito a nivel comarcal e federativo. Aínda falta convicción e conexión con estas materias. E no medio, a Comisión Nacional de Saúde Laboral, pouco máis puido facer que cumprimentar a asistencia aos organismos institucionais de Seguridade e Hixiene.

Estas son as cousas que debemos cambiar, entendendo que a precariedade contractual e a deterioración das condicións de traballo están a provocar multitude de accidentes laborais, enfermidades profesionais e diversas afectacións da saúde que demandan unha acción sindical máis enérxica en canto á avaliación de riscos e á planificación da prevención nos centros de traballo. O principal reto dos próximos anos consiste en asumir por parte dos órganos de goberno da CIG a todos os niveis a importancia deste aspecto da nosa acción sindical e da súa conexión coa negociación colectiva.

1 Celebrado o Congreso constituiremos un Gabinete de Saúde Laboral, adscrito á Secre-
2 taria de Negociación Colectiva e saúde Laboral, coas seguintes funcións:

- 3 - A formación dos delegados e delegadas de prevención.
- 4 - A representación institucional nos organismos de seguridade e saúde laboral a nivel
5 provincial, galego e estatal.
- 6 - A constitución, en coordinación coas federacións, dos Comités de Seguridade e Saúde
7 nas empresas que pola súa dimensión son obrigatórios, promovendo a asunción de
8 funcións e cooperando no seu funcionamento.
- 9 - O asesoramento e asistencia á militancia e á afiliación sobre a prevención de riscos laborais,
10 aspecto no que debemos aprofundar para que responda ás necesidades concretas.
- 11 - A achega de criterios de saúde laboral na negociación colectiva que favorezan o pacto
12 de cláusulas eficaces para a prevención de riscos e a participación sindical neste eido.

13 Aqueles aspectos relacionados co meio ambiente estarán incluídos na competencia
14 deste Gabinete.

15 As persoas que compoñan o Gabinete de Saúde Laboral serán nomeadas polo Consello
16 Confederal, a proposta da Executiva, designando un responsábel do mesmo. O Gabinete
17 elaborará o seu propio regulamento de funcionamento, que será aprobado polo Consello
18 Confederal, a proposta da Executiva Confederal, e contemplará o reparto interno do traballo
19 e a coordinación non só cos responsábeis desta área en cada federación, senón cos res-
20 ponsábeis comarcais, de cara ao traballo na pequena empresa.

22 **As mulleres traballadoras**

24
25 A incorporación das mulleres ao traballo é un acontecemento de capital importancia e un
26 fenómeno imparábel, que porén está cheo de atrancos e de problemas que o movemento
27 sindical debe ter en conta.

28 No anterior Congreso facíamos unha descrición da situación da muller no mercado de traballo
29 que reflectía, en síntese, os seguintes trazos de desigualdade respecto dos homes: menor taxa de
30 actividade, maior taxa de paro, maior taxa de contratación a tempo parcial, sobrerrepresentación
31 en determinadas actividades de servizos, maior ocupación en traballos de inferior categoría, do-
32 bre xornada pola asunción do traballo doméstico, lagoas na carreira profesional por razóns familia-
33 res e maiores dificultades para a promoción, menores coberturas sociais, maior porcentaxe de
34 economía submerxida e de traballo sen contrato, e maior pobreza e exclusión social.

35 Retratábamos, pois, unha situación evidente de desigualdade e de inxustiza social res-
36 peito ao colectivo de mulleres traballadoras. Hoxe poderíamos dicir que esa situación aínda
37 ten empirado polo fomento e aplicación da contratación a tempo parcial, destinado case
38 que en exclusiva ás mulleres, en actividades auxiliares ou marxinais, con baixos salários,
39 nula promoción profesional, menores prestacións sociais e facilidade de despedimento. É un
40 fomento interesado que consagra a dedicación das mulleres ao traballo na casa e perpetua
41 a posición dependente e subalterna das traballadoras.

42 Se falamos das causas e das culpas, poderíamos falar, con toda razón, das estratexias
43 neoliberais, das políticas de axuste e da escaseza de servizos sociais, da caréncia de medi-
44 das efectivas para a conciliación da vida familiar e laboral, de razóns históricas e culturais,
45 da persistencia dos estereotipos e do comportamento machista dos empresários, na súa
46 grande maioría homes. Pero, a continuación, temos que reflexionar e tirar conclusións sobre
47 a situación interna da CIG neste eido.

1 O certo é que no II Congreso establecemos unha serie de liñas de actuación e de
2 medidas concretas que non foron atinxidas, especificamente no que se refire a conseguir
3 unha representación da muller nos órganos de goberno do sindicato igual á que existe a nivel
4 de afiliación. Díximos que esta política de participación so tería éxito se se daba unha
5 implicación efectiva e real de todos os órganos de goberno da Confederación, e agora só
6 cabe unha clamorosa autocrítica porque é evidente que non se acadaron eses obxectivos.

7 Cumpre, polo tanto, adoptar compromisos concretos nos distintos organismos de direc-
8 ción da central, para asegurar a transversalidade das políticas de xénero, así como para
9 asegurar a incorporación das afiliadas a todas as estruturas de dirección, co fin de cumprir
10 cos obxectivos que nesta materia nos temos marcado no menor tempo posíbel.

11 Tamén debemos asumir o papel da Secretaria da Muller. Até o de agora, as súas funcións
12 son de orientación mediante análises e propostas da política sindical confederal, territorial e
13 sectorial sobre a muller e consideramos que non deben de ser alteradas. As súas compe-
14 tencias son exactamente esas e, polo tanto, as competencias de orientación non poden
15 substituír a actividade dos órganos de goberno da CIG, nen estes poden descargar ou res-
16 ponsabilizar á Secretaria da resolución de toda a inxente e complexa problemática da muller
17 traballadora.

18 A Secretaria da Muller ten capacidade de proposta e iso leva consigo que os órganos de
19 goberno, ao nivel que corresponda, debe te-las en consideración e tomar unha resolución
20 motivada ao respecto. Independentemente das súas reunións e da súa actividade para unha
21 mellor implantación e formación das mulleres, responsabilízase da organización de
22 foros de debate e xornadas a nivel comarcal e, se é o caso, nacional, sobre a problemática
23 das traballadoras.

24 Na designación das persoas nomeadas pola CIG para as mesas negociadoras dos con-
25 vénios, terá-se en conta a presenza equilibrada de homes e mulleres en relación á realidade
26 afiliativa de cada caso.

28 **A mocidade traballadora**

31 Sen dúbida a mocidade traballadora, xunto á muller, é quen está a sufrir con máis forza
32 a lacra do paro, da precariedade laboral, da discriminación salarial e de condicións de tra-
33 balllo, da caréncia de medidas de seguridade, etc.

34 É inconcebíbel e socialmente inaceitábel que as novas xeracións que se incorporan ao
35 traballo o fagan en piores condicións que as anteriores, condenadas a un presente depen-
36 dente e a un futuro negro.

37 A precariedade laboral é a norma entre a mocidade, o que dificulta o traballo sindical. Ao
38 mesmo tempo, o modelo de sociedade e a ideoloxía dominante afectan tamén aos mozos e
39 mozas. Promociona-se o individualismo e a competencia fronte a valores como a xustiza
40 social, a solidariedade, a unidade e a loita colectiva. É o conto de nunca acabar, e nesa
41 dinámica o sindicalismo vai perdendo peso entre a mocidade.

42 Pola nosa parte, no anterior Congreso adoptamos o criterio de que era preciso a creación
43 dun Colectivo da Mocidade para manter unha actividade propia dentro dos diferentes sec-
44 tores que conforman o mundo laboral e no que prime unha visión do mundo xuvenil. E
45 tamén definimos o que considerábase que eran as principais demandas da mocidade
46 traballadora galega, e que seguen sendo válidas.

47

1 O problema é que non se fixo o suficiente esforzo organizativo para desenvolver unha
2 acción sindical especificamente pensada para a incorporación da mocidade traballadora e
3 a mellora das súas condicións de vida e de traballo. E aínda que algunhas das reivindicacións
4 máis importantes respecto da mocidade se asumisen no discurso xeral contra a precariedade e a loita
5 contra as ETT, desde nengunha área de traballo se abordou con especificidade esta problemática.
6

7 Cumpre pois un cámbio de rumbo neste eido, para incorporar a mocidade ao movemento
8 sindical, non só pensando nun relevo xeracional e na saúde do sindicalismo, senón nalgo
9 máis profundo como é o futuro da nosa sociedade.

10 Cumpre impulsar a incorporación de persoas mozas á militancia sindical e promover a
11 asunción de responsabilidades, e no traballo de implantación e de eleccións sindicais podemos
12 atopar moitas oportunidades para iso. E hai tamén que ter unha actitude especialmente
13 xenerosa, tolerante e formativa coa mocidade nacionalista que poidamos atraír para o traballo
14 sindical.

15 O Colectivo da Mocidade Traballadora, que precisa unha restructuración e pulo organiza-
16 tivo, serviría de apoio e colaboración á Executiva confederal e ás comarcas para levar adiante
17 o obxectivo transversal antes expresado, mellorando a análise e capacidade de proposta en
18 relación á problemática da mocidade.

19 Desde o Colectivo tamén iremos aprofundando nas relacións con outras organizacións
20 da mocidade, especialmente nos distintos ambientes estudiantís, na busca de liñas de tra-
21 ballo comun e de información e conscienciación da actividade sindical.

22 Dadas as dificultades estruturais que ten organizar un colectivo sectorial a traballadores
23 e traballadoras ligadas polo seu posto de traballo a unha federación, fai-se evidente que de
24 pouco valerían as teorizacións sobre a situación laboral da mocidade se non localizamos os
25 campos prioritarios de intervención. Así a Mocidade da CIG debería traballar para:

- 26 · Ser unha ferramenta útil para a formación de cadros e a integración de mozos e mozas
27 nas dinámicas sindicais concretas.
- 28 · Espazo para realizar unha análise e facer seguimento constante da realidade laboral da
29 nosa mocidade –que moitas veces viña sobardando a dinámica de federacións- para
30 dotar ao noso sindicato dunha alternativa clara e contundente nun sector que situamos,
31 como grupo social, no centro da precariedade e as agresións do novo mercado laboral.
- 32 · Realización de campañas específicas para presentar as nosas propostas á mocidade
33 traballadora, organizá-la no sindicato ou dar loitas concretas que lle afectan directamente
34 –polo difícil encaixe nas federacións ou cun marcado carácter xuvenil- (escolas taller,
35 exército español como saída laboral, repunte da emigración, ...).
- 36 · Constituír un grupo de apoio dinámico nos conflitos nas distintas comarcas e garantir
37 unha presenza importante da mocidade traballadora en mobilizacións e actos públicos
38 da nosa central.

39 Camiñar cara estes obxetivos concretos e progresivos supón, necesariamente, fuxir do
40 mecanicismo ou centrarmos os esforzos en criar organismos valeiros.

42 **As migracións**

45 O noso país ten unha vella relación coa problemática migratoria e aínda máis de 1.200.000
46 galegos viven no exterior, a metade deles no resto do Estado español, pero, a diferenza
47 doutras épocas, é para o resto do Estado onde se dirixen os miles e miles de galegos e

1 galegas que emigran outra volta cada ano. Mentres uns marchan outros voltan (retornados)
 2 e chegan inmigrantes, especialmente de América Latina e África, na procura dunha saída
 3 económica a situacións de miséria e violencia causadas polo intercambio desigual e o au-
 4 mento da explotación das transnacionais.

5 Desde a CIG propomos:

- 6 **a) Emigración:** que se favoreza a conversión dos centros galegos en “embaixadas de Ga-
 7 liza” no exterior, no cultural, lingüístico, no fomento do turismo, das relacións económi-
 8 cas, etc. Facilitar a obtención da nacionalidade dos fillos e netos de emigrantes. Desen-
 9 volver programas con achegas para atender, en materia sanitaria e de subsistencia, a
 10 aqueles que non teñen posibilidades económicas (baixo control parlamentar).
- 11 **b) Retornados:** cumpre unha maior información nos consulados (situación do mercado
 12 laboral, sanidade, ensino, etc); unha programación da televisión galega no exterior máis
 13 plural e veraz na información; facilitar o acceso ás achegas unha vez retornados e aumen-
 14 tá-las en casos excepcionais.
- 15 **c) Imigración:** en materia de lexislación a nosa reivindicación pasa porque se eliminen
 16 todas as reformas posteriores á Lei 4/2000 que significou un avance sobre calquer mar-
 17 co legal anterior. Reivindicamos así mesmo que calquer persoa que teña contrato efecti-
 18 vo non teña que voltar ao seu país para conseguir permiso de estadia.

19 20 **Dinámicas de participación e mobilización**

21
22
23 Hoxe existe un desencanto bastante xeneralizado sobre o xeito de proceder dun tipo de
 24 sindicalismo, que aparece fronte a unha parte dos traballadores, especialmente os máis
 25 mozos, como un xestor institucional de problemas laborais, dotado dun aparato profesiona-
 26 lizado e cunha dirección fortemente xerarquizada e afastada da base sindical, sen capacida-
 27 de de liderato. E esa imaxe dalgun xeito tamén nos atinxe a todos.

28 Evidentemente, a dificultade para arrincar conquistas significativas e a dinámica de pac-
 29 tos sociais por parte do sindicalismo español, hexemónico tamén en Galiza, explica en parte
 30 esa perda de referencialidade. E explica tamén un anaco da nosa influéncia afiliativa e repre-
 31 sentativa, porque a xente máis consciente e tamén a máis necesitada ve na CIG unha ferra-
 32 menta útil, onde se atende mellor os seus problemas.

33 Por outra banda, levamos demasiado tempo dedicando unha parte importante do noso
 34 esforzo á clave interna, e iso comporta unha perda en medios humanos e materiais. Esta
 35 dinámica ademais tende a blindar as estruturas, a crear compartimentos estanco, a xerar
 36 actitudes defensivas e individualistas; o que explica unha certa perda de iniciativa no movi-
 37 mento obreiro galego.

38 Cumpre perfilar mecanismos máis axeitados que os actuais onde o debate interno en
 39 nengun caso estexa contraposto, ou sexa negativo, senón que pola contra sirva para a
 40 dinamización da central sindical. De modo que sirva para unha maior elaboración de pro-
 41 postas, de xerar máis iniciativas sociais e laborais, así como tarefas que permitan unha
 42 maior participación dos afiliados e afiliadas e formación dos militantes.

43 A unidade, desde o respecto á diversidade e ao pluralismo, a democracia interna e as
 44 decisións dos organismos, non están contrapostos a un sindicalismo ofensivo. Entón é ne-
 45 cesario que o debate e o respecto ás distintas alternativas, as decisións dos organismos, e
 46 aos cargos eleitos penetre todo o entramado estrutural do sindicato para conseguir a unida-
 47 de imprescindible, sen fendas, e a participación efectiva.

1 Neste marco sociopolítico negativo para os intereses da clase traballadora necesitamos
2 dar respostas mobilizadoras concretas e globais. Todas elas planexadas, debatidas e con-
3 sultadas coa maior amplitude. Tacticamente flexíbeis, porque deben ter en conta o momen-
4 to, o lugar, a correlación de forzas, os meios humanos e económicos. O debate previo non
5 é, polo tanto, sempre unha demora, senón un facer mellor as cousas e conseguir ao final
6 resultados máis positivos.

7 Os traballadores esperan da CIG ademais dunha práctica e teoría que dea resposta aos
8 problemas de país e de clase, propostas e un discurso que enlace isto con cada sector e
9 comarca, coas problemáticas concretas. E isto hai que o facer mesmo cando se artella
10 unha campaña xeral; deste xeito vencellaremos o concreto, o máis achegado ao traballador,
11 á problemática nacional. Se algunha vez foi importante o colectivo fronte ao individual é
12 nesta época. Pratiquemo-lo pois e utilicemos a CIG como instrumento de solidariedade
13 entre compañeiros e compañeiras, entre sectores, comarcas, etc.

14 A mobilización debe ter enraizamento e secuencias lóxicas. O país non pode substituír
15 ao sector, nen á fábrica, nen á localidade; pero tampouco o máis próximo ou inmediato pode
16 facer-nos esquecer da resposta xeral, do proxecto de sociedade, da loita nacional. Na mo-
17 bilización, temos que anovar e complementar a tradicional folga ou manifestación con ac-
18 cións que nos permitan causar un maior impacto social e informativo, acadando deste xeito
19 unha máis grande repercusión do conflito ou das reivindicacións que motiven o acto de
20 protesta.

21 Como xa dixemos non abonda con decidir formalmente unha campaña no órgano estatu-
22 tario correspondente, senón que hai que propiciar un debate o máis amplo posíbel que
23 implique unha maior participación, xerando unha dinámica de círculos concéntricos.

24 O primeiro círculo abranxería as persoas que forman parte das direccións territoriais e
25 federais e das seccións sindicais cun funcionamento normalizado, capaces de dar unha
26 resposta mobilizadora inmediata; este debe ser o eixo fundamental para a comprensión, o
27 debate e a construción da estratexia confederal.

28 O segundo círculo abranxería os delegados e delegadas máis comprometidos coa mili-
29 tancia, que debe permitir-nos, con base nas comarcas e mediante unha circulación de ideas
30 de ida e volta, contar cunha posibilidade de información, consulta e mobilización de certa
31 envergadura, elaborando unha estratexia comarcal. O mesmo habería que dicir das federa-
32 cións que tamén teñen que ter a súa alternativa e a súa estratexia.

33 O terceiro círculo, chegaría ao conxunto dos delegados e delegadas, á afiliación e aos
34 maiores sectores sociais posíbeis.

35 **Eleicións sindicais e representación**

36
37
38 A representación sindical non cabe dúbida de que influe na correlación de forzas e, en
39 certa medida, condiciona ou dificulta iniciativas sindicais a prol da negociación colectiva en
40 Galiza ou do avance do marco galego de relacións laborais.

41 Os resultados do período 98-99 non responderon ás nosas expectativas. O ataque conxun-
42 to de patronal, administración e sindicatos estatais, explica en parte o resultado. Tamén
43 influe unha normativa electoral obsoleta e demostradamente irreal e ineficaz. Pero non po-
44 demos esquecer que existen notábeis erros pola nosa parte que serán tratados no relatório
45 de organización.

46 Podemos pensar que neste país noso, con absoluto predomínio da pequena empresa, a
47 coherencia e firmeza da CIG determina un teito baixo de representación, maiormente en sec-

1 tores con maior precarización. Evidentemente, traballamos nun contexto moi adverso e os
2 resultados hai que avaliá-los adecuadamente, pero toda a carga autocrítica que se está
3 vertendo de cara aos debates precongresuais non debe dar lugar a autocompaixón nen a
4 autoxustificación, senón que os propios resultados acadados até o de agora, mesmo na
5 pequena empresa, o medre na afiliación, e as medidas que estamos discutindo, deben
6 servir de revulsivo para tensionar a organización de cara a conseguir unha maior represen-
7 tación.

8 En concreto, o labor de implantación e de medre da representación debe de ser obxecto
9 dun plano de traballo continuado, que será analizado nos órganos da CIG con carácter prio-
10 ritario.

12 **Direitos sindicais**

13
14
15 A liberdade para os traballadores e traballadoras remata na entrada ao traballo. De por-
16 tas para dentro a democracia non existe e coa actual deterioración do mercado de traballo
17 as cousas tenden a empiorar. Cada vez son máis frecuentes non só os ataques aos dereitos
18 sindicais senón tamén aos dereitos fundamentais e á dignidade das persoas; iso é expresión
19 dunha posición prepotente da patronal.

20 Pero, ademais, na última década o Estado español recortou na práctica, e na normativa
21 legal, liberdades e dereitos democráticos. Foron moeda cotiá as cargas policiais contra as
22 mobilizacións, as multas, sancións e procesamentos, a prohibición de manifestacións e o
23 exaxerado interese político-informativo en criminalizar determinadas loitas sindicais (desde
24 o conflito na Consellaría de Meio Ambiente en Ourense, ao Banco Pastor na Coruña, pasan-
25 do pola loita dos mariñeiros do banco canário-sahariano).

26 Neste contexto cumpre potenciar as dinámicas de participación, evitar calquer postura
27 acomodaticia á situación, como algunhas veces se dan. Para defender os dereitos sindicais
28 e garantir o futuro do sindicalismo, hai que exercer de contrapoder no traballo diário, ter
29 iniciativa e facer-se respeitar. Por iso a CIG debe:

30 -Valorizar a resposta colectiva fronte ao desamparo individual e propoñer e organizar
31 mobilizacións solidárias ante os ataques da patronal aos dereitos sindicais e persoais dos
32 traballadores e traballadoras, especialmente cando se trata de despedimentos e san-
33 cións por motivos sindicais. Esta é unha práctica básica no sindicalismo e permite visuali-
34 zar ao conxunto da clase traballadora a utilidade defensiva da organización.

35 -Revitalizar o papel da información nos centros de traballo, a convocatória de asembleas
36 e a participación dos colectivos afectados.

37 -Demostrar na negociación colectiva a utilidade da unión e da solidariedade fronte a un
38 modelo de relacións laborais cada vez máis individualizado. Incorporar nos convénios
39 cláusulas de protección dos delegados e delegadas sindicais, especialmente dos que
40 non teñen a condición de fixos.

41 -Fomentar movementos de solidariedade con determinados conflitos laborais de impor-
42 tancia, independentemente do sector onde se dean, organizando asembleas, repartindo
43 follas informativas, propoñendo mobilizacións, caixas de resistencia, pronunciamentos
44 de apoio, etc.

45 -Participar nos movementos sociais e políticos que se dean ao noso arredor cando teñen
46 como finalidade a defensa de dereitos fundamentais.

47

Políticas comunicacionais

O cerco informativo ás nosas alternativas, mobilizacións e obxectivos segue a ser o mesmo ou maior que hai catro anos, existindo un claro interese político para acochar a nosa presenza social e incidencia real entre os traballadores, ou para a manipulación informativa das actividades protagonizadas pola CIG. De aí as dificultades derivadas para ter unha presenza, acorde coa nosa representatividade e capacidade de mobilización social, nos medios de comunicación públicos e privados de Galiza e para un mellor coñecemento por parte dos traballadores do noso proxecto sindical.

Neste contexto é fundamental o fortalecemento das actividades comunicacionais tanto no aspecto interno como externo, nos vindeiros catro anos. Tamén é preciso vincular a distribución dos nosos suportes de comunicación e propaganda ao traballo de acción sindical relacionado con visitas periódicas a centros de traballo e polígonos industriais e, en xeral, incorporando este aspecto na planificación da acción sindical.

A experiencia acumulada permite concluir que a comunicación, información e propaganda, son ferramentas necesarias en primeira liña da acción sindical e para o espallamento do proxecto da CIG na sociedade galega. Para isto desenvolveremos através de programas concretos as seguintes liñas de traballo.

1.- Fortalecemento dos medios de comunicación propios

- Combinar a periodicidade actual do Tempo Sindical coa edición de números extraordinarios, orientados directamente a servir de soporte á acción sindical, con contidos candentes e linguaxe directa.
- Edición dunha revista da CIG, como instrumento de formación e debate axustado aos requirimentos da militancia sindical.
- Consolidar a páxina web da CIG como un novo medio de comunicación coa afiliación e a sociedade, no obxectivo de converté-la no portal sindical dos traballadores galegos.
- Promoción de novas iniciativas en distintos medios, tais como a produción de vídeos e programas de rádio e televisión, aproveitando e rendibilizando os medios técnicos audiovisuais que hoxe se utilizan na formación.
- Participar activamente no impulso de medios de comunicación alternativos na sociedade galega.

2.- Incremento da penetración das informacións e opinións da CIG nos medios de comunicación alleos que hoxe existen en Galiza

- Seguir traballando para que o peso específico da CIG na sociedade galega teña a súa respectiva correspondencia en coberturas máis satisfactorias nos medios de comunicación de Galiza.
- Lograr unha maior coordinación e colaboración na área comunicacional entre o Gabinete de Comunicación Confederal e as estruturas da CIG.

3.- Afondar no coñecemento das técnicas de comunicación entre os cadros da CIG

Institucionalizando a realización de cursos de formación en técnicas e estratexias de comunicación, axustados ás necesidades concretas de acción sindical.

Cultura e lingua

A cultura e a lingua non son algo estraño para a clase obreira galega ou á marxe das súas reivindicacións máis sentidas. A lingua e toda a problemática que da súa utilización se deriva está presente na vida cotiá do sindicato, da fábrica e da oficina. Aínda máis, a clase obreira, xunto cos labregos e mariñeiros, son os que maioritariamente empregan o galego como lingua habitual aínda hoxe e os que manteñen as formas propias de cultura. Máis que a vontade popular, mesmo a daqueles que non empregan sempre o galego, é a de que se fomente a súa utilización, o certo é que non se cumpre máis que alí onde hai imposición colectiva ou individual; comezando polo ensino e rematando polos medios de información e a mesma Xunta de Galiza isto é moeda corrente.

A nosa central debe facer un esforzo especial nesta cuestión, fundamental para o país e para a clase obreira, e para isto cumpre que esta temática sexa unha tarefa normal, en cada comarca e federación. Unha importancia semellante ten o coñecemento da nosa historia, hoxe furtada desde o imperialismo español e descoñecida por unha parte importante da sociedade. Non abonda con falar e escribir o galego no contexto no que estamos; a pelexa pola nosa identidade é algo que todos os días necesita unha resposta colectiva, planificada, sostida no tempo e con medios humanos e económicos suficientes. Non debéramos esquecer, pola súa importancia e polas tarefas prácticas que disto se terían que derivar, que o noso idioma forma parte da área lingüística galego-luso-brasileira.

Relacións sindicais en Galiza

Desde a asinamento por parte de CCOO e UGT, tanto a nivel do Estado español como de Galiza, dunha serie de acordos en materia laboral negativos para a clase obreira, a unidade de acción sindical rachou e non se volveu a recompoñer. Esta situación non parece que se vaia modificar axiña, tendo en conta a postura e a práctica actual de ambas as centrais sindicais. Non se trata do mellor escenario para o sindicalismo nacionalista, xa que non podemos esquecer que aínda a nosa representación sindical non é maioritaria.

Pero a ruptura da unidade de acción, que é máis que evidente entre confederacións, non se dá en moitos casos a outros niveis, aínda que existan problemas e tiranteces. Houbo durante este período acordos e mobilizacións conxuntas a nivel de federacións (conxelación salarial nas administracións públicas, defensa do sector pesqueiro, etc.) e nos convénios colectivos.

Neste contexto, fronte a un capitalismo depredador, a un goberno autoritario e que ataca con saña ao nacionalismo, a acumulación de forzas e a realización dunha política de relacións é necesaria, mesmo sempre que nos permita defender-nos mellor e avanzar; e isto deben decidi-lo os órganos de dirección correspondente en cada circunstancia.

Deberamos distinguir sempre entre CCOO e UGT como organizacións estatais e as súas sucursais en Galiza. No segundo caso, gustemos ou non, trata-se de organizacións con militantes e afiliados galegos, que non debéramos desbotar para a realización de políticas de defensa da economía nacional, cultura e lingua, e da xeración de emprego.

No marco actual, e coa correlación de forzas existente, non os pode dar o mesmo a postura que manteñan estas centrais sindicais. Debemos polo tanto ser máis activos tanto na crítica as políticas entreguistas, como ter arreo iniciativas que reflitan na práctica, e ante

1 todos os traballadores e a sociedade, a posición real que nestes temas de interese xeral, e
 2 portanto claramente ideolóxicos e políticos, manteñen ambas as centrais. Nós, que repre-
 3 sentamos hoxe 1/3 do movemento obreiro organizado, temos a obriga de provocar a impli-
 4 cación doutras organizacións en proxectos propios, de crear contradicións nese eido e de
 5 alongar e consolidar a nosa influéncia a prol dunha correlación de forzas máis favorábel.
 6

7 **Relacións internacionais**

8
 9
 10 Temos establecido que a CIG seguirá a potenciar a súa presenza en todos os foros
 11 internacionais. As prioridades de actuación bilateral foron: as outras nacións do Estado,
 12 Europa (con atención especial a Portugal), Latinoamérica e países lusófonos. Tamén se
 13 manifestou o principio de manter as máximas relacións posíbeis con todas as internacionais
 14 sindicais. Identificou-se como un dos principais atrancos no traballo nesta área a pertenza a
 15 unha nación sen Estado propio e ademais a belixerancia activa por parte dalgunhas cen-
 16 trais estatais españolas. Aínda que as conclusións poden manter-se, en liñas xerais, as ba-
 17 ses que se propoñen para orientar as actividades internacionais da CIG son:

18 **Relacións bilaterais.**

- 19
 20
 21
 22 - Especial atención ao traballo naquelas áreas onde a nosa presenza está menos consoli-
 23 dada: Europa e países lusófonos. No primeiro caso por ser espazo xeográfico no que
 24 estamos imersos e onde priorizaremos relacións con CGTP-IN e CGT. No segundo, por
 25 sermos parte dunha Comunidade con lingua comun.
 26 - En Latinoamérica especialmente coas organizacións sindicais coas que temos máis co-
 27 incidencias programáticas, de concepción político-sindical e de acción sindical.
 28 - No Estado Español, potenciando as relacións coas organizacións sindicais nacionais de
 29 Canarias, Catalunya e Euscádi.
 30

31 **Relacións multilaterais.**

- 32
 33
 34 - Presenza da CIG no “Consello Sindical Inter-rexional Galiza-Norte de Portugal”, como
 35 obxectivo preferente.
 36 - Aspiramos a mudar o noso status participativo na CPLP-sindical, organización que agru-
 37 pa as centrais sindicais dos países de lingua oficial galego-portuguesa.
 38 - Activar a nosa participación en foros, manifestacións e calquer tipo de actos que non
 39 contradigan os nosos principios, e podamos contribuir a dar a coñecer a nosa problemá-
 40 tica e alternativas, da clase traballadora galega e de Galiza
 41

42 **Relacións coas Internacionais sindicais.**

43
 44
 45 A CIG estivo sempre aberta a manter relacións con todas as internacionais: FSM, CMT e
 46 CIOLS. Até o de hoxe estas son frecuentes e cordiais coa CMT e FSM, ao que sen dúbida
 47 contribue os principios antiimperialistas de ambas as dúas confederacións sindicais interna-

1 cionais. A nosa postura é a de afondar no futuro estas relacións porque coidamos que é
2 fundamental erguer foros de debate e coordinacion internacionais na loita contra a globali-
3 zación e as políticas neoliberais, así como na defensa do dereito á autodeterminación dos
4 povos.

7 **Coordinación interna**

8
9 É necesario aprofundar na posta en comun de traballo que desenvolvan as distintas
10 estruturas federativas e confederais neste eido. Impón-se a coordinación para facer máis
11 rendíbel para cada unha das estruturas e para o conxunto da Confederación as distintas
12 actividades nas que se participa. Sobre esta base, cando menos, o Secretariado Confederal
13 debe ter esta función e para isto deberá proceder-se á reforma estatutaria que o faga posíbel.

15 **A CIG e a construción nacional**

16
17
18 O aprobado no II Congreso baixo esta epígrafe está totalmente vixente, como non podía
19 ser doutro xeito, dado o carácter de posicionamento estratéxico do seu contido. Non será
20 polo tanto necesario insistir en que o dereito de autodeterminación e o recoñecimento de
21 Galiza como suxeito político soberano é un obxectivo irrenunciabel, que determina a estra-
22 téxia sindical e as relacións dialécticas con outras organizacións sociais e políticas naciona-
23 listas no proceso de construción e liberación nacional.

24 Podemos agora aprofundar algo máis sobre o noso papel de cara a conseguir unha
25 maioría social a prol da soberanía de Galiza e sobre as relacións con outras forzas.

26 Noutros apartados deste relatório xa abordamos a necesidade de converxer con outras
27 forzas e especialmente con aquelas que coincidan cos nosos principios, co noso proxecto
28 nacional e social. Pois ben, nese senso, e co obxectivo de ir gañando a comprensión e a partici-
29 pación da maioría social no proceso de construción nacional, é importante que desde a CIG se
30 establezan relacións con estas forzas e se propoñan alternativas (discurso e mobilización) en
31 sintonía coa nosa planificación sindical e sen precipitación nen imediatismo.

32 Ao mesmo tempo, a independencia da CIG como organización da clase traballadora ten
33 un valor esencial, porque ao incorporar demandas con contido social, como as que vimos
34 expoñendo neste relatório respecto do emprego, da igualdade de oportunidades, da protec-
35 ción social, etc, fai que o proceso de construción nacional teña credibilidade e sexa atracti-
36 vo para a clase traballadora. Estamos convencidos de que se o proxecto nacional non incor-
37 porase estas cuestións para centrar-se exclusivamente na xestión política dunha autonomía
38 sen horizonte e constitucionalmente limitada, perdería capacidade expansiva.

39 Como dicíamos no anterior congreso, “o noso contributo fundamental neste proceso é a
40 loita polo Marco Galego de Relacións Laborais”, que implica, entre outras, a negociación
41 colectiva en Galiza, competencias en lexislación laboral e función pública, capacidade nor-
42 mativa e de xestión da Seguridade Social e das políticas de formación e de emprego. Pero
43 tamén temos a obriga, como traballadores, e porque estes temas nos atinxen todos os días,
44 de facer pronunciamentos ou propor mobilizacións diante dos problemas sociais, na defen-
45 sa dos sectores produtivos, dos servizos básicos ou da construción de infraestruturas, no
46 eido da cultura, da lingua ou do coñecemento histórico do país, e todo aquilo que contribua
47 ao dereito de autodeterminación nacional, etc.

1 Tamén dicíamos: “a CIG está interesada obxectivamente tanto en que as actuais institu-
2 cións políticas da autonomía teñan maior peso como que á sua fronte haxa forzas políticas
3 nacionalistas capaces de pular pola reforma do marco xurídico e polo desenvolvemento
4 legislativo que propoñemos”. Pois ben, estes obxectivos e, nomeadamente, a consecución
5 dun marco propio de relacións laborais, estarán máis perto se se consegue unha maioría
6 social consciente que apoie e sustente un cambio político nas institucións autonómicas. E a
7 CIG debe de estar presente nese proceso de cambio con voz propia, en defensa das
8 demandas que constituen o noso ideário básico e comprometida no logro dun país social-
9 mente xusto e solidario.

10 11 **Os Traballadores e a Calidade de vida e o consumo**

12
13
14 Nun mundo cada vez máis globalizado por un capitalismo selvaxe e depredador no so-
15 cial e no medioambiental, os interese da clase traballadora non rematan no ámbito da em-
16 presa (millora das condicións de traballo e salários dignos) e de loita pola consecución dun
17 bo nivel de prestacións sociais e de emprego estábel e xeneralizado. Os traballadores te-
18 mos dereito a unha millor calidade de vida no que atinxe ao desfrute do lecer e do entor-
19 noambiental, ao acceso da vivenda, a medios de transporte públicos e infraestructuras de
20 comunicación, e a dispoñer de produtos alimentários de calidade e sen manipular no proce-
21 so de produción.

22 En xeral os traballadores, como consumidores, temos a obriga de reivindicar o acceso a
23 produtos e bens de calidade nun marco económico de desenvolvemento sostíbel e social-
24 mente xusto. É necesario incentivar as reivindicacións ecolóxicas e sociais que cuestionan o
25 actual modelo económico e social do capitalismo que esgota e manipula os recursos natu-
26 rais e endurece as condicións laborais dos traballadores incrementando beneficios que cada
27 vez máis se concentran en menos mans.

28
29 **Proposta:**

30 Para sensibilizar á afiliación e traballadores galegos na loita por un consumo de calidade
31 e realizar accións formativas no campo do consumo racional e de calidade.



Confederación Intersindical Galega