



SERVIZOS

www.cigservizos.org

RELATÓRIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA E ACCION SINDICAL V CONGRESO NACIONAL DA CIG- SERVIZOS

(COMPOSTELA, 10 DE ABRIL DO 2010)

V CONGRESO NACIONAL

CIG-Servizos · Compostela, 10 de abril de 2010

**OBREIRA É A NOSA CLASE,
GALEGA É A NOSA LINGUA**



SERVIZOS

www.cigservizos.org

Non ao recorte dos dereitos laborais



SERVIZOS

www.cigservizos.org

RELATORIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA E ACCIÓN SINDICAL V CONGRESO NACIONAL DA CIG-SERVIZOS

(COMPOSTELA, 10 DE ABRIL DO 2010)

INTRODUCCIÓN

Na actualidade vivimos unha situación de crise do capitalismo que afecta a todas as actividades económicas do País, notándose moito mais nos sectores mais desfavorecidos. Esta crise económica é produto dun sistema económico neoliberal, baseándose no consumo a crédito, o que provocou un endebedamento da poboación, naqueles países que optaron por este modelo. Fomentouse unha descontrolada economía especulativa, á marxe da economía produtiva, xerando rápidos enriquecementos concentrando a riqueza en poucas mans, o que provocou un incremento nas desigualdades sociais.

O fracaso deste sistema económico está provocando a destrución de millóns de empregos, afectando a milleiros de traballadores no noso País. Aproveitando esta conxuntura as empresas xustificando a caída da actividade imponen despedimentos baratos dos traballadores/as con contratos fixos por medio de ERE. Mentres a CEOE reclama reformas nos dereitos do traballo, recorte do poder adquisitivo dos salarios, flexibilidade laboral, abaratamento dos despedimentos, incremento da xornada de traballo e recortes nas coberturas e prestacións sociais.

A crise do modelo neoliberal, cun impacto tremendo en amplos sectores do mundo do traballo, con importantes repercusións sociais na Galiza, que leva a unha parte da sociedade a non acreditar nas alternativas sindicais e si a entender as proclamas populistas como solución aos seus problemas. Neste contexto a CIG-SERVIZOS foi capaz de conseguir facer chegar as súas alternativas a unha maioría dos traballadores dos sectores mais precarizados e que se visualizase así un proxecto alternativo e



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 atraínte, de aí o incremento na afiliación nestes sectores e os resultados obtidos na
2 eleccións sindicais.

3 A clase traballadora necesita de organizacións sindicais de clase, que defenda os
4 intereses dos traballadores/as, desde unha perspectiva nacional e desde unha
5 perspectiva de cambio do actual modelo socioeconómico que o capitalismo representa.

6

7 Desde o sindicalismo españolista, nomeadamente CCOO e UGT que practica a política
8 do Pacto social, o entreguismo, sempre en convivencia coa Patronal e as diferentes
9 administracións, tomando as decisións polas cúpulas de dirección, practicando o
10 Sindicalimo Vertical, tratando por todos os medios de desmobilizar, desmotivar e
11 ocultar, a clase traballadora, desmotivando o sentimento solidario e a participación no
12 mundo sindical e na loita de clases.

13

14 Fronte a este modelo o sindicalismo participativo practicado pola CIG-SERVIZOS é un
15 dos motivos polo cal obtén os positivos resultados nas eleccións sindicais e o
16 incremento na afiliación, isto incide directamente no feito de que se teñan rexistrado o
17 maior número de conflitos e xornadas de Folga nos dous últimos anos, e que a
18 consecuencia destas loitas provocase un incremento salarial en maior medida que no
19 resto do Estado, deixando en evidencia a diferenza dos modelos sindicais.

20

21 O anterior goberno bipartito da Xunta de Galiza do PSOE-BNG, non respondeu as
22 expectativas creadas pola clase traballadora, aínda que puntualmente se melloraron
23 certas condicións como coa lei de horarios comerciais "que agora se preve modificará o
24 PP sustancialmente", non se observaron cambios sustanciais no mundo do traballo, xa
25 que non se modificaron as condicións do sistema de acceso ao emprego público, nin se
26 melloraron as condicións nos pregos de condicións das contratas da administración,
27 etc... Agora cun goberno do PP moito mais españolista e retrogrado, que demoniza
28 todo o que significa nacionalismo, auguramos un panorama certamente desilusionador,
29 quedando como única solución a loita, para poder acadar as melloras nas condicións
30 laborais dos traballadores e traballadoras.

31

32 **ACCIÓN SINDICAL**

33



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 Dende a CIG-SERVIZOS, a práctica diaria basease na acción sindical para a resolución
2 de conflitos laborais “despedimentos, sancións, modificacións horarias, etc...”, creando
3 con esta fórmula conciencia de Clase. Debemos continuar afondando no
4 asemblearismo, na creación de grupos de traballo, na solidariedade entre os diferentes
5 sectores coa implicación dos afiliados e afiliadas para a consecución dos nosos
6 obexectivos. A acción sindical é a ferramenta mais importante que temos para
7 conseguir as melloras nas condicións laborais. Non debemos esquecer que a unidade é
8 a clave para rematar coa precariedade laboral e conquistar melloras laborais nos
9 diferentes sectores que integran a federación. A vía xudicial debe ser a última opción a
10 empregar, xa que a verdadeira transformación da sociedade se acada en base a gañar
11 a loita sindical na rúa e non nos xulgados.

12

13 **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

14

15 Nos últimos anos a ofensiva do sindicalismo vertical practicado por CCOO e UGT, pon
16 en risco o sindicalismo de clase practicado pola CIG-SERVIZOS, o sindicalismo español
17 trasladou as decisións dende os Centro de Traballo para as Mesas Permanentes
18 celebradas e conformadas polas cúpulas dirixentes, este modelo beneficia en gran
19 medida a estas dúas centrais sindicais e aos empresarios, xa que substitúe o
20 sindicalismo participativo e asembleario que defende e practica a CIG-SERVIZOS, por
21 outro modelo que o único que busca é o ocaso reivindicativo, a desmobilización, a
22 confusión e a debilidade no sentimento de clase que experimenta o mundo do traballo,
23 abortando así o sentimento solidario e da empatía necesaria para participar e actuar no
24 mundo sindical e na loita de clases. Isto favorece a perda da capacidade adquisitiva
25 dos traballadores e traballadoras, transferindo a plusvalía dos salarios aso beneficios
26 empresariais, de xeito que o reparto da riqueza sexa mais desigual, o que provoca que
27 por primeira vez en Galiza as rendas do capital se concentran no 20% da poboación,
28 sendo superiores a renda do traballo que son o restante 80% .

29

30 Dende a CIG-SERVIZOS temos activado un modelo participativo e asembleario que
31 gaña cada vez mais confianza entre a clase traballadora. Isto ponse en evidencia no
32 número de conflitos e xornadas de Folga que se teñen rexistrado nos últimos anos,



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 conseguindo grazas a estas loitas unha mellora nas condicións laborais, deixando en
2 evidencia ao sindicalismo español, con respecto ao practicado pola CIG-SERVIZOS.

3 Por isto, debemos asumir a negociación colectiva como unha prioridade dende os
4 diferentes organismos que compoñen a nosa Federación, debemos seguir defendendo
5 e practicando o modelo participativo e asembleario, para no atoparnos cos mesmos
6 defectos que o sindicalismo practicado por CCOO e UGT. A participación, o compromiso
7 e a corresponsabilidade son os eixos centrais para alcanzar o noso obxectivo no
8 resultado da negociación dun convenio. Non debemos ter medo ó conflito, xa que este
9 é o único medio polo cal imos acadar o noso obxectivo, aínda que as veces non
10 consigamos a nosa meta, non debemos frústranos, xa que polo menos o intentamos.

11
12 Nestes últimos anos acadamos avances significativos en materia de negociación
13 colectiva dentro das estruturas da CIG-SERVIZOS, grazas ao seguimento e
14 intervención nos conflitos por parte das estruturas, estamos rendabilizando o noso
15 traballo sindical. Temos que seguir neste camiño, independentemente do ámbito
16 provincial ou galego dos convenios as comarcas deben realizar un traballo organizado
17 e participativo coa afiliación, sabemos que as veces o peso dunha comarca ou dunha
18 provincia en cuestión, pode influír nas decisións das diferentes accións sindicais a levar
19 a cabo, pero debemos fomentar a participación de todos elas para que as decisións se
20 tomen de carácter colectivo sendo todos protagonistas do éxito ou do fracaso. Temos
21 que seguir avanzando neste modelo e conseguindo unha coordinación neste sentido
22 cada vez mais eficaz.

23
24 Debemos seguir impulsando a unificación de Convenios Colectivos de ámbito
25 provincial, marcándonos como obxectivo para os próximos anos a unificación dos
26 convenios provinciais dos subsectores do comercio, xa que a excepción da provincia da
27 Coruña no resto de provincias están divididos nos diferentes subsectores, o que
28 debilita a nosa acción sindical neste sector e a nosa posición diante da patronal nas
29 diferentes mesas de negociación, perdendo tamén capacidade de mobilización das
30 traballadoras e traballadores.

31
32 Do mesmo xeito, debemos pular e avanzar no establecemento de Convenios Galegos,
33 nos sectores que teñan a aplicación de Convenios Estatais ou Acordos Marco, debendo
34 tamén impulsar os Convenios Galegos nos sectores que teñan convenios provinciais,



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 cantas mais unificacións de convenios academos maior capacidade de mobilización
2 existe.

3 En definitiva, a mellor medida para acadar os nosos obxectivos segue sendo o noso
4 modelo participativo e assembleario, para acadar o compromiso dos traballadores e
5 traballadoras dos diferentes sectores no momento de chegar ao conflito como medio
6 para acadar o noso obxectivo de mellorar as condicións laborais, aínda que finalmente
7 non conigamos a nosa meta, non debemos deixar de intentalo, xa que así estaremos
8 creando conciencia de Clase, e estaremos preparados para outros momentos.

9

10 **PROPOSTA DE SALARIOS**

11

12 Neste ano e no anterior a negociación colectiva estivo e estará condicionada pola crise
13 económica, a fórmula aplicada polo sindicalismo españolista e os Empresarios para
14 asinar en anos anteriores o Pacto de Contención Salarial xa non é válida para estes
15 anos, e se veñen reclamando incrementos inferiores ao 2% ou mesmo conxelación de
16 salarios para superar a crise económica, isto fai difícil a renovación de dito Pacto a
17 pesares das concesións deste Sindicalismo Español, cada vez mais tutelado polos
18 Empresarios.

19

20 Dende a CIG-SERVIZOS, somos conscientes da dificultade que imos a atopar e
21 estamos atopando para asinar convenios, xa que os traballadores/as teñen como
22 máxima preocupación o mantemento do emprego, temor alimentado polos
23 Empresarios que recorren a esta ameaza para neutralizar todas as demandas que
24 supoñan melloras nas condicións laborais, polo que debemos facer esforzarnos moito
25 mais que antes nos sistemas de comunicación, na participación e na implicación dos
26 traballadores/as nos sectores e nas empresas. As nosas demandas deben ser moi ben
27 estudadas e teñen que contar con amplos apoios xa que se non poderíamos correr o
28 risco en quedar sos nas nosas demandas co conseguinte perigo.

29

30 Na proposta de incremento salarial debemos seguir apostando por actualizar cada ano
31 a porcentaxe de inflación sobre o salario medio de Galiza, o que nos proporciona unha
32 cifra mais aproximada sobre a perda do poder de capacidade adquisitiva dos salarios
33 con independencia do nivel de renda, nunca pactar incrementos sobre o IPC previsto



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 xa que está fórmula grava negativamente a economía da clase traballadora. Asemade,
2 debemos ter en conta que a media de salarios da nosa Federación é de 14.000€, fronte
3 a media galega que é 17.300€, polo que o noso obxectivo nos sectores en que os
4 salarios non cheguen a media dos 14.000€, ten que ser a de chegar ao prezado nivel
5 de mileuristas nestes casos.

6

7 As novas propostas para o Pacto estatal relativo a Negociación Colectiva asumidas por
8 CCOO e UGT cos empresarios, é outro paso atrás nos avances acadados ata o de
9 agora, xa que non garanten o poder adquisitivo das traballadoras e traballadores,
10 continuando na mesma liña de contención dos salarios non asegurando sequera a
11 revisión dos incrementos dos salarios pactados nos convenios con vixencia superior a
12 un ano no suposto de deflación.

13

14 Debemos pois de marcar uns incrementos salariais a marxe do IPC oficial sendo estes
15 incrementos lineais e non porcentuais como un reparto máis xusto, xa que os
16 incrementos porcentuais benefician os que máis salario teñen.

17

18 **A XORNADA DE TRABALLO**

19

20 Neste intre estamos a comprobar como a Patronal non se conforma con paralizar a
21 redución da xornada senón que o capital está recuperando xornada efectiva,
22 amparándose na situación de crise atacando así a xornada de xeito mais doado que o
23 salario. Na actualidade xa temos casos tanto en sectores como en empresas que se
24 teñen pactado ampliacións de xornada coa promesa do mantemento dos empregos.
25 Onde non se pactan estas ampliacións, impóñense xornadas de traballo superiores as
26 pactadas sen ser retribuídas, noutros casos obrígase a realización de horas extras a
27 prezos inferiores dos pactados, crecendo a contratación a tempo parcial. Outra
28 elemento preocupante é o incremento na fixación da flexibilidade da xornada, polo que
29 estas cuestións conxugadas teñen como consecuencia directa a destrución de postos
30 de traballo.

31

32 Polo tanto temos varios elementos que traballar, debemos continuar reclamando
33 reducións de xornada, traducíndoas en días de descanso, e facer que se cumpran as



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 xornadas pactadas nos convenios colectivos. Tamén debemos ter en conta que no
2 sector servizos, outro dos elementos que xoga en contra dos traballadores e
3 traballadoras, é a utilización das xornadas partidas por parte dos empresarios como
4 fórmula de dispoñibilidade, polo que debemos reclamar a realización de xornadas
5 continuas. Debemos evitar a flexibilidade da xornada e as ampliacións de xornada nos
6 fin des semana. Asemade, debemos promover o incremento das xornadas parciais ata
7 convertelas en xornadas completas. A aplicación práctica destas formulas traerian un
8 incremento importante na creación de emprego, en momentos nos que temos un
9 porcentaxe de paro superior o 20% na Galiza.

10 11 **CONTRATACIÓN**

12
13 A precariedade é un ataque perfectamente organizado polos empresarios para
14 apropiarse dos dereitos e avances acadados pola clase traballadora, abaratar o
15 despido, incrementos de xornada, flexibilidade horaria, todo isto para transferir unha
16 maior parte da plusvalía dos salarios para as empresas. As sucesivas reformas laborais
17 dos últimos anos impostas pola doutrina neoliberal pretende conquistar os históricos
18 avances da clase traballadora. Estas reformas laborais favoreceron o incremento
19 desmesurado da privatización do sector público nas actividades mais estratéxicas e nos
20 servizos indispensábeis para a protección social. O último pacto polo emprego asinado
21 por UGT e CCOO, resume de xeito claro toda esta estratexia empresarial, onde asinan
22 un pacto de contención salarial para os próximos tres anos, supeditando o incremento
23 salarial ao mantemento dos postos de traballo, isto favorece aínda mais o incremento
24 da desprotección e da precariedade nas condicións de traballo.

25
26 Dende a CIG-SERVIZOS, sempre consideramos como mellor forma de atacar esta
27 desprotección, era e segue sendo dotar aos convenios de medidas contra a
28 precariedade, como elevar a porcentaxe de fixos ou fixar indemnizacións nos contratos
29 eventuais. Grazas a estes esforzos na negociación colectiva, conseguimos incorporar
30 un maior número de indefinidos nos Convenios de Sector e de Empresa, o que se
31 traduciu a que a día de hoxe permanezan traballadores nas empresas sinxelamente
32 por que son fixos e quedaron protexidos nunha primeira etapa da crise sendo
33 duramente afectados a contratación temporal. Esta medida foi e é unha das claves que



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 nos facilitou a organización sindical xa que conseguimos equilibrar a correlación de
2 forzas tanto nas empresas como nos sectores, polo que esta reclamación debe ser
3 clave e prioritaria para os nosos obxectivos.

4

5 A medida que avancen os meses e a crise siga sen resolverse, aparecerán novas
6 formas de precariedade, incremento de traballadores e traballadoras sen contrato,
7 xornadas irregulares, salario por debaixo do pactado nos convenios, contratación a
8 tempo parcial pero traballando a xornada completa, etc..., polo que teremos que
9 desenvolver un intenso traballo de control e seguimento do cumprimento dos
10 convenios colectivos. En función de cómo avance a crise económica, as ETTs
11 incrementarán o seu volume de contratación xa que as empresas buscarán mentres
12 isto non se resolva con claridade un modelo de contratación mais ocasional e flexible.
13 A futura reforma laboral leva os pasos da fórmula do que se coñece como “contrato
14 alemán”, no que se preve un financiamento público de parte do contrato, polo que
15 debemos vixiar o camiñar desta reforma que previsiblemente se definirá no primeiro
16 semestre de 2010.

17

18 Diante desta realidade, como dicimos debemos asegurar o cumprimento dos acordos
19 pactados na porcentaxe de fixos, regular nos convenios a contratación por medio das
20 ETTs, realizar unha vixilancia e control do traballo en negro, sendo estas unhas
21 prioridades básicas do noso traballo.

22

23 **POLÍTICAS DE IGUALDADE, CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL**

24

25 Nos últimos anos temos avanzado de xeito importante neste eido, pero aínda nos
26 queda camiño por andar, debemos seguir desenrolando accións positivas nas relacións
27 laborais e nas condicións de traballo, marcándonos obxectivos cara a conseguir unha
28 representación equilibrada de homes e mulleres, tanto nos órganos nacionais e
29 comarcais da CIG-SERVIZOS, así como nos comités de empresa onde teñamos
30 representación nos distintos sectores da nosa Federación.

31

32 Debemos seguir promovendo a igualdade de oportunidades nas empresas onde
33 teñamos representación e demandar a negociación e que se apliquen os plans de



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 igualdade nas empresas, para isto dende a CIG-SERVIZOS promover accións
2 formativas en materia de xénero e igualdade.

3

4 Nos convenios colectivos debemos impulsar medidas dirixidas a evitar a discriminación,
5 promovendo a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, revisar que
6 a linguaxe non sexa sexista, introducir medidas que melloren o reparto do tempo de
7 traballo e aspectos relacionados coa conciliación da vida laboral e familiar. Outro
8 obxectivo prioritario e a eliminación das diferenzas retributivas entre mulleres e
9 homes, conseguindo a igualdade salarial, evitando que a través de pluses,
10 complementos ou outras ou outras fórmulas se produzan discriminacións retributivas,
11 penalizando aos colectivos con máis precariedade.

12

13 En canto á formación, poderíanse aplicar este tipo de medidas especialmente cando a
14 propia empresa organice formación continua para o acceso a cursos de capacitación ou
15 para ao desenvolvemento de actividades onde algún dos sexos estea subrepresentado.

16

17 Incluír nos convenios unha cláusula que regule a aprobación e implantación dos plans
18 de igualdade tanto nas empresas de máis de 250 persoas como naquelas nas que o
19 comité o considere oportuno.

20

21 A comisión paritaria de igualdade encargarse de: elaboración dos cuestionarios;
22 supervisión da recollida de datos a través dos mesmos; e elaboración.

23 O comité de empresa recibirá o informe elaborado e aprobarao coas emendas que
24 considere oportunas.

25

26 No prazo de 6 meses desde a aprobación do informe ao que se fai referencia no
27 parágrafo anterior, a comisión paritaria de igualdade elaborará un plan de igualdade
28 que deberá conter:

29

30 ▪ Obxectivos concretos derivados das situacións de desigualdade
31 contempladas no informe e tendentes a mellorar a conciliación da vida
32 familiar, laboral e persoal e a protección fronte ao acoso sexual e por
33 razón de sexo do persoal da empresa.

34 ▪ Accións concretas destinadas á consecución dos citados obxectivos.

- 1 ▪ Prazos de implantación.
- 2 ▪ Unha fórmula de avaliación continua e final por parte do comité de
- 3 empresa.
- 4

5 Debemos tamén, seguir promovendo a creación de cadros sindicais femininos,

6 impulsando a participación das mulleres en todos os eidos da acción sindical,

7 especialmente nas comisións negociadoras dos convenios colectivos.

8

9 **SAÚDE LABORAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

10

11 Un dos obxectivos da negociación colectiva neste sendo, debe estar posto na

12 elaboración dun regulamento de saúde laboral da empresa ou no sector sendo parte do

13 convenio en forma de anexo, tratando de mellorar o que recolle a lei. No relativo á

14 avaliación de riscos debemos plasmar os aspectos mais importantes das peculiaridades

15 no referente a cada empresa ou sector en cuestión, concretando e mellorando os fins

16 que persegue a lexislación no relativo a esta cuestión.

17

17

18 Sería conveniente abordar de maneira concreta a protección individual ou colectiva dos

19 traballadores e traballadoras, tentando plasmar nos convenios o seguinte:

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

Os planos de formación deben abordar pormenorizadamente os riscos xerais aos que están expostos non só nos seus postos de traballo senón tamén no desempeño das súas tarefas, debese posibilitar unha correcta actuación no posto de traballo, tanto no referente á prevención como ante o accidente que poida producirse.



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 Os convenios non poderán imponer a obrigatoriedade dos recoñecementos médicos,
2 excepto os casos que xa contempla a lei, o que debemos ter claro é obrigatorio para os
3 empresarios ofertar os recoñecementos médicos, pero son voluntarios para os
4 traballadores e traballadoras, polo que debemos ter coidado con cláusulas que
5 establezan a obrigatoriedade dun recoñecemento médico previo a contratación, porque
6 poden ser utilizados como unha fase no proceso de selección, vulnerando o principio de
7 non discriminación do posible traballador cando aínda non hai relación laboral.
8 Debemos concretar a periodicidade dos recoñecementos médicos, garantir que as
9 revisións se realicen atendendo as peculiaridades dos traballadores e traballadoras,
10 incluíndo as revisións xinecolóxicas.

11
12 Débense fixar en convenio limitacións nos pesos e alturas en caso de manipulación de
13 cargas, así como concretar medidas preventivas de carácter organizativo, como pausas
14 de traballo, limitación de tempo de actividade, téndose que prestar especial interese
15 onde predomine a manipulación de cargas, rotación de postos, movementos
16 repetitivos, posturas forzadas, así como a visualización de monitores e pantallas.

17
18 Tamén debemos concretar a protección dos traballadores e traballadoras
19 especialmente sensibles, adoptando medidas como o cambio de posto de traballo ou
20 que facer se non hai un posto adecuado para tal situación.

21
22 Nos convenios debemos prestar maior atención os dereitos, seguridade e saúde das
23 traballadoras embarazadas fronte aos riscos que atentan contra a reprodución. A
24 pesares de existir normas legais destas cuestións, e necesario que a través da
25 negociación colectiva se incorporen todos aqueles aspectos que ficaron
26 insuficientemente regulados na lei, ou as melloras dos mínimos nela establecidos para
27 fomentar a igualdade de oportunidades e contribuír á eliminación de discriminacións de
28 emprego e a ocupación por razóns de xénero.

30 **NORMALIZACIÓN DO IDIOMA**

31
32 Nos últimos tempos o galego está a sufrir unha campaña de acoso e derribo, o que
33 está poñendo en perigo a súa implantación como lingua oficial en Galiza, os



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 empresarios están nunha actitude de total confrontación a todo o que teña un contido
2 de entidade nacional, polo tanto nacionalista, cuestionando toda tentativa de avance
3 no proceso de normalización da lingua galega.

4

5 Dende a CIG-SERVIZOS debemos manter unha actitude firme con todo o relativo aos
6 nosos usos lingüísticos, defendendo con firmeza o noso idioma en todos os ámbitos da
7 vida pero mais se cabe no ámbito sindical, levamos anos traballando a prol dun uso
8 non sexista da lingua, e debemos seguir nesa dirección, co fin de acabar cun uso da
9 linguaxe que sexa discriminatorio polo seu sexismo, hai que ter claro que a defensa da
10 lingua significa defender a nosa identidade nacional.

11

12 Dende a negociación colectiva temos que ir gañando novos espazos para o uso do
13 galego no eido laboral, aínda que isto leve consigo certo grao de conflitividade, pero
14 temos que conseguir que isto se converta nunha normalidade dende os diferentes
15 sectores ata o interior das empresas tratando de crear conciencia nacional. Neste
16 senso debemos facer propostas dirxidas a que as nóminas, contratos, acordos e
17 convenios sexan redactados en galego.

18

19 **PERMISOS E LICENCIAS**

20

21 É conveniente incorporar dentro dos Convenios Colectivos o réxime legal actualizado
22 en materia de conciliación para que as persoas coñezan os seus dereitos, así mesmo,
23 será tarefa da Negociación Colectiva mellorar o réxime legal en materia de permisos
24 retribuídos, redución de xornada, excedencias e maternidade e paternidade.

25

26 Destacar que os beneficios deberían ser recoñecidos non só as persoas casadas, tamén
27 as unións de feito ou a unha unión estábel de parella.

28

29 **Permisos retribuídos**

30

31 Ampliar o número de días dos permisos retribuídos

32



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 Permitir o gozo do permiso de forma descontinua, en caso de doenza grave e
2 hospitalización. Recoller un novo permiso polo tempo indispensábel para acompañar
3 aos fillos ou fillas e persoas dependentes para recibir asistencia sanitaria.

4

5 Dereito a ausentarse do traballo para someterse a técnicas de fecundación asistida
6 polo tempo necesario para a súa realización.

7 Dereito a ausentarse dúas horas diarias retribuídas nos casos de nacemento de
8 fillas/os prematuros/as ou que teñan que permanecer hospitalizados/as despois do
9 parto. En ditos supostos, o permiso de maternidade poderá computarse a partir da alta
10 hospitalaria.

11

12 Dereito a un permiso de dous meses nos supostos de adopción internacional, cando
13 sexa necesario o desprazamento previo da nai e/ou do pai ao país de orixe da/o
14 adoptada/o, mantendo as retribucións básicas do salario.

15

16 Dúas horas de flexibilidade horaria diaria das traballadoras e traballadores con fillos e
17 fillas con discapacidade a fin de conciliar os horarios dos centros de educación especial
18 e outros centros onde a filla ou fillo reciba atención, cos horarios dos propios postos de
19 traballo. Igualmente terán dereito a ausentarse do traballo para asistir a reunións de
20 coordinación e apoio.

21

22 **Redución da xornadas por motivos familiares.**

23

24 Mellorar o disposto na liña 4 do artigo 37 ET concedendo unha hora de redución da
25 xornada diaria, que poderá usarse de forma fraccionada ou acumularse para o seu
26 gozo semanal ou mensual. Poderase igualmente optar por acumular o total de horas
27 do permiso de lactación disfrutándoas de forma ininterrompida tras a baixa por
28 maternidade.

29

30 Mellorar o disposto nas liñas 5 e 6 do artigo 37 ET permitindo ás persoas que traballan
31 por quenda escoller o seu quenda e concretar o horario dentro do escollido.

32

33 Suplir obrigatoriamente con novas contratacións todas as reducións de xornada por
34 motivos familiares.



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1

2 Ampliación da redución de xornada a quen teña ao seu coidado fillos /as menores de
3 12 anos.

4

5 Dereito a flexibilizar nunha hora o horario fixo de xornada para quen teña ao seu cargo
6 persoas maiores, fillos/as menores de 12 anos ou persoas con discapacidade.

7

8 Dereito a solicitar unha redución do 50% da xornada laboral durante un mes, con
9 carácter retribuído, para atender ao coidado dun/dunha familiar en primeiro grao, por
10 razón de enfermidade moi grave.

11

12 **Excedencias**

13

14 Garantir que o período de excedencia compute para todos os efectos, tanto de
15 antigüidade como promocionais ou para a xeración de complementos retributivos.

16

17 Garantir o dereito a reserva do posto de traballo durante todo o tempo en que se
18 permaneza en excedencia.

19

20 Garantir que todas as excedencias sexan suplidas obrigatoriamente con novas
21 contratacións.

22

23 **Suspensión do contrato por maternidade, paternidade, risco durante a** 24 **gravidez, adopción ou acollemento.**

25

26 Ampliar a idade dos 6 ate os 12 anos.

27

28 Substitución, con carácter opcional, do permiso de lactación dos fillos e fillas menores
29 de 12 meses por un permiso adicional de ate 4 semanas e explicitar que as parellas
30 que adoptasen deran o mesmo permiso.

31

32 En caso de que a suspensión coincida co período de vacacións fixado no calendario
33 laboral, garantir o gozo da totalidade de ambos dereitos.



SERVIZOS

www.cigservizos.org

1 No suposto de suspensión por risco durante o embarazo ou a lactación, a empresa
2 abonará complementariamente a prestación da Seguridade Social ata completar o
3 100% da base reguladora da traballadora afectada pola suspensión.

4

5 As suspensións deberán suplirse obrigatoriamente por novas contratacións.

6

7 Especificar que nos casos de suspensión do contrato por maternidade/paternidade,
8 risco durante o embarazo e excedencias, a empresa procederá á substitución destas
9 persoas con novas contratacións.

10

11 **MUTUAS**

12

13 Dende a negociación colectiva debemos prestar especial atención a este apartado, xa
14 que é do único modo que podemos condicionar a elección ou rexeitamento do contrato
15 coas mutuas, debendo conceder esta potestade aos comités e delegados. A
16 representación dos traballadores/as, no caso de detectar anomalías no funcionamento
17 ou nas súas funcións, poderá exercer o dereito de remitir informe motivado á comisión
18 paritaria do convenio para decidir o rexeitamento da mutua.

19 En ningún caso debemos aprobar como Comités a cesión do pagamento das
20 prestacións por enfermidade ás mutuas.

21

22 **COMPENSACIÓNS NOS SUPOSTOS DE IT**

23

24 Dende a negociación colectiva debemos seguir reclamando a cobertura ao 100% en
25 accidente laboral dende o 1º día.

26

27 Nos supostos de IT en caso de enfermidade ou accidente non laboral, debemos seguir
28 reclamando que as empresas complementen progresivamente ata chegar ao 100% da
29 base de cotización por continxencias comúns dende o 1º día.