

# RELATORIO DE ORGANIZACIÓN

## 1.- LIMIAR

O cuarto congreso da CIG-METAL principia cunha sensación agradoce, xa que se por un lado podemos falar dunha federación totalmente asentada con base nos debates dos dous primeiros congresos onde marcabamos a metodoloxía de actuación da nosa federación, así como a nosa estrutura organizativa, logrando aumentar a nosa presenza e influencia no ámbito laboral, en consonancia con bos incrementos de afiliación -nos últimos sete anos duplicámola-, e a un incremento aceptábel da nosa representación nas eleccións sindicais, por outro lado seguimos tendo pendente a nosa organización interna e demos poucos pasos no desenvolvemento da federación industrial.

Polo exposto certa parte deste relatorio pode resultar repetitiva e reiterativa, pero entendemos que moitas das partes do relatorio de organización do III congreso da CIG-METAL aínda están por conseguir.

O mantemento do modelo da nosa organización, baseado no principio de participación-debate-decisión, vense demostrando como a forma máis efectiva de afrontar os problemas da clase traballadora, e a aplicación estrita deste modelo ten que ser o obxectivo primordial deste congreso.

Eliminar a falla de compromiso dos cargos electos para algúns organismos e a pouca dedicación dos cadros sindicais de cara a potenciar a organización interna, son os dous obxectivos básicos deste catro próximos anos. É necesario tamén subliñar que a potenciación da participación das mulleres nos organismos da CIG-METAL é imprescindible para mudarmos as actuais circunstancias que están a sufrir as mulleres.

## 2.- O FUNCIONAMENTO DOS ORGANISMOS

Unha federación que defende o asemblearismo e a democracia interna debe ter organismos que cumpran o fin para o que foron creados; de non ser así, é moi doado caer nun dirixismo caracterizado pola asunción de funcións por parte de organismos aos que non lle corresponden. Por iso é necesario ter claro que no organigrama da CIG-METAL ten especial importancia a constitución dos consellos comarcais, para canalizar a través deles a participación das seccións sindicais nas decisións da CIG-METAL.

A execución das decisións dos consellos correspóndelles ás executivas, reservando o traballo de control-coordinación e debate interno ao secretariado federal. O deficiente funcionamento dende o punto de vista orgánico de calquera destes organismos dificulta a implantación da CIG-METAL e do seu proxecto. Polo contrario, un funcionamento óptimo de todos eles, axuda a avanzar nos nosos postulados.

No bo funcionamento dos organismos ten moi que ver coa capacidade de compromiso das persoas que formaron parte deles. Este compromiso vese diminuído, por unha parte, como opción persoal que se pode deber a moitas causas, cansazo, conflictividade interna, perda de motivación, etc. Pero tamén é indiscutíbel que seguimos a ter un alto nivel de dualidade máis que nada en organismos comarcais, e iso malia os relatorios de congresos anteriores, onde se facían chamadas continuas a evitar esa dualidade.

A defensa da clase traballadora galega pasa por dotármonos de organizacións fortes onde o compromiso persoal perde parte da súa capacidade, se non está canalizado dunha maneira organizada. A participación dentro da Confederación ten que se facer organizadamente dentro da CIG-METAL, e participando solidariamente a través dos secretariados e os organismos de dirección confederais comarcais e nacionais. Fortalecendo a federación axudamos a facer unha CIG máis forte.

A non constitución ou disfunción dos consellos comarcais dificulta enormemente o control das executivas, e a convocatoria de asembleas extraordinarias.

O traballo de elección dos representantes dos traballadores e traballadoras nas empresas, pode dificultar a creación das executivas e dos consellos comarcais. É polo tanto moi importante dar os primeiros pasos para a súa constitución o máis axiña posíbel, xa que despois do verán nos atoparemos outra vez inmersos no proceso de eleccións sindicais.

## 2.1 CONFERENCIA SINDICAL

As conferencias sindicais nacionais demostraron ser o elemento máis efectivo para analizar e adaptar os relatorios congresuais aos diferentes momentos e problemas.

Manteremos a súa periodicidade anual entre congresos, analizando obrigatoriamente a negociación colectiva e as eleccións sindicais, podendo en cada unha delas analizar outros temas que decida o consello federal.

As conferencias sindicais nacionais estarán compostas como mínimo por todas as persoas electas en todos os organismos de CIG-METAL (Consello Federal e Consellos Comarcais), podendo ser ampliadas por decisión do consello federal.

## 2.2 SUBSECTORES

A pesar de levar xa un bo período de tempo constituídos, os actuais subsectores do naval e o automóbil seguen sen desenvolver toda a súa potencialidade; a súa dinamización pasa polo compromiso das grandes seccións sindicais que os integran, e posibelmente nun cambio do seu modelo organizativo.

Así que, seguimos crendo que non se deben crear novos subsectores, mentres non teñan dinámica propia, xa que sería verdadeiramente inútil crear organismos que non funcionen a pesar de que teñan cabida no noso modelo federal.

## 3.- A CONSOLIDACIÓN DA CIG-METAL.

### 3.1.- A TRAVÉS DOS ORGANISMOS DE BASE.

Denominamos organismos de base, tanto a nivel comarcal como de empresa, a aqueles onde a participación directa da afiliación e dos cadros sindicais non teñen máis condición que o seu desexo de participar; nomeadamente, son as asembleas tanto de afiliados/as como de delegados/as. Por unha parte, temos que impulsar a participación de toda a afiliación para que esta se implique e involucre nas decisións dos organismos e no quefacer diario; por outra parte, temos que potenciar a entrada de novos cadros na nosa federación, e as persoas que teñen máis vantaxes para ser cadros, xa que teñen un camiño andado, son as delegadas e delegados, tanto de empresa como sindicais.

A asemblea é o organismo base da nosa federación e onde a participación da afiliación é máis activa. Aproveitar o momento oportuno para convocar as asembleas é un labor das respectivas executivas; estas asembleas teñen que valer tanto para debater os problemas sociais e laborais de actualidade como para os debates internos.

Temos que salientar a necesidade de facer asembleas comarcais extraordinarias, que serán convocadas polo consello comarcal, cunha periodicidade mínima de dous anos; ademais dos puntos que o consello considere oportuno, esta asemblea avaliará o cumprimento dos plans de traballo do consello comarcal.

As asembleas de delegadas e delegados comarcais son o foro onde se forman os novos cadros sindicais, así que a súa potenciación é imprescindible para a consolidación da nosa federación. Como norma xeral, estas asembleas serán convocadas polos organismos executivos correspondentes, cunha periodicidade mínima dun mes.

As executivas respectivas convocarán asemblea de afiliados e afiliadas, para o anteproxecto e asinamento dos convenios, e en xeral cando o debate que afecte aos traballadores e traballadoras teña a suficiente entidade. Extraordinariamente, a executiva comarcal poderá tamén convocar os membros dunha sección sindical cando sexa necesario e esta sección sindical estea implicada no tema.

O organismo convocante destas asembleas terá a responsabilidade de facer a acta da asemblea e remitila á executiva nacional e terá tamén que enviar as conclusións da asemblea a todos os participantes nesta.

### 3.2.- CONSOLIDACIÓN DA CIG-METAL NA EMPRESA.

Nas empresas onde conseguimos representación sindical, a CIG-METAL como norma xeral ten actividade propia. Esta actividade está tanto máis descolgada das estruturas, canto máis importante é a empresa e maior é o número de traballadores e traballadoras; isto supón unha importante desconexión en temas tan importantes como acción sindical, negociación colectiva ou saúde laboral.

Polo tanto, é de suma importancia a potenciación da federación como o único elemento coordinador das decisións, e consolidar a participación dos membros da CIG-METAL das empresas nos diferentes organismos da federación. Esta consolidación federativa ten varios puntos de actuación:

1. Seccións sindicais
2. PeME
3. Grupo de empresas

#### 3.2.1. SECCIÓN SINDICAIS

Definida xa nos anteriores congresos o papel que ten que desempeñar a sección sindical e os seus órganos de goberno dentro da CIG-METAL, así como o seu papel dentro dos organismos unitarios, é oportuno subliñar a grande importancia que adquiren as seccións sindicais dentro da organización da nosa federación, como organizador base da nosa afiliación, primeiro foro de debate desta afiliación e viveiro dos futuros cadros sindicais para a nosa federación.

Xa no anterior congreso denunciámos a estratexia dos sindicatos estatais, consistente en reducir a capacidade dos organismos unitarios (comités de empresa, comités intercentros, etc..) de representación dos traballadores e traballadoras para realizar os debates sindicais, e reducilos a meros xestores do recollido nos diferentes convenios. Esta situación dificulta a utilización dos organismos unitarios como foro de confrontación ideolóxica.

É bastante doado que os debates das seccións sindicais, sobre todo as que teñen negociación colectiva propia, basculen exclusivamente cara aos problemas específicos da empresa, dedicando pouca ou nula atención aos debates federais, para eliminar este problema, ou canto menos minimizalo, os delegados e delegadas sindicais, onde os teñamos, teñen que ser os que realicen a función de integración total da sección sindical nos organismos federativos axudando así a consolidación da CIG-METAL. Para conseguir este obxectivo é imprescindible a acumulación de horas sindicais nas persoas que se integren no traballo federativo orgánico, ou calquera outro método que posibilite a súa dedicación a este compromiso.

Temos que rematar a constitución das seccións sindicais nas empresas onde teñamos máis de 10 afiliados/as. Esta constitución debe ter un dobre obxectivo; por unha parte, ten que dinamizar o traballo sindical nas empresas e, por outra, potenciar a participación da afiliación nas decisións diarias, adquirindo desta maneira maior compromiso sindical.

A constitución de seccións sindicais non pode ser un fin en si mesmo. Consegur a integración total das persoas das diversas seccións sindicais nos organismos da CIG-METAL é un labor que se ten que levar paralelo á constitución destas, xa que esa será a única maneira de ter coordinada toda a súa acción sindical.

### 3.2.2 PEQUENAS E MEDIANAS EMPRESAS.

Nas pequenas e medianas empresas é onde se atopa o conxunto de traballadores e traballadoras que están a sufrir as maiores agresións por parte da patronal. É o sector que está máis arredado dos debates sindicais, onde se ten máis dificultades para articular unha acción sindical continua e onde temos menor presenza de afiliación.

Todas as causas enumeradas anteriormente fan do metal-peme o sitio onde se require un esforzo especial por parte da CIG-METAL, esforzo que terá unha maior efectividade canto maior e mellor sexa a estrutura comarcal, e onde a figura do/a liberado/a sindical, ou persoa con acumulación de horas sindicais, adquire especial relevancia.

O incremento do número de liberados e liberadas ten que ser un obxectivo permanente, aínda que condicionado polas necesidades económicas. Dende os organismos federais tratamos de investir os maiores recursos posibles nas liberacións, pero aínda así non se poden cubrir todas as necesidades, polo tanto é importante efectivizar o traballo das persoas con dedicación conforme a un traballo organizado, planificado e periódico de visita ás empresas, e a redución, dentro do posible, do seu traballo burocrático, sobre todo o de asesor da afiliación para temas que dependen da asesoría xurídica.

Dentro das empresas do metal-peme, a constitución das seccións sindicais adquire unha maior relevancia; o desenvolvemento dun equipo comarcal de atención permanente baseado no traballo ou apoiando o/a liberado/a é a mellor opción.

### 3.2.3. GRUPO DE EMPRESAS

Os grupos de empresa, a pesar de ser unha organización empresarial minimamente representada no noso país, non deixa de ter unha importancia bastante relevante a nivel orgánico para a CIG-METAL, xa que é nestes grupos onde se atopa a maior capacidade sindical, tanto polo crédito de horas sindicais, como pola transcendencia pública que ten a acción sindical dentro delas.

Nos grupos de empresa temos que diferenciar dous tipos: onde temos presenza na maioría dos seus comités de empresa, e onde por estar localizadas as fábricas fóra do país non temos presenza en todos os comités. A estrutura organizativa ten que ser polo tanto distinta; se nos primeiros ten que primar a coordinación entre as distintas seccións sindicais, no segundo ten que pesar máis a coordinación cos órganos executivos do sindicato.

O labor de coordinación nos grupos de empresa con varias seccións sindicais da CIG-METAL pasa pola realización de xuntas periódicas entre as executivas das seccións sindicais, para analizar as actuacións en cada empresa, coordinar a acción sindical, coordinar a negociación colectiva, etc., non esgotando a posibilidade de facer asembleas de afiliados e afiliadas conxunta, se a proximidade xeográfica o permite. Estas seccións sindicais dotaranse dun coordinador ou coordinadora, sen capacidade executiva, que se encargará da realización destas xuntanzas, transmitir os acordos, coordinar os informes, etc., e de calquera outro labor que expresamente deleguen nel as seccións sindicais.

As actuacións das seccións sindicais pertencentes a grupos de empresa, do Estado español ou internacionais, teñen que estar claramente coordinadas polos órganos executivos, xa que, ademais do seu labor propio dentro do grupo de empresa, realizan un traballo de representación internacional da CIG-METAL, e este traballo non se aproveita axeitadamente, por darse exclusivamente no marco da sección sindical.

O das relacións internacionais é un traballo que depende exclusivamente da Executiva Nacional, e estas seccións sindicais, tanto por contactos como por propia relación sindical, poden e deben favorecer, e mesmo ás veces abrir camiño, ao traballo da executiva.

### 3.3 ELECCIÓNS SINDICAIS.

Os resultados electorais refliten unha boa imaxe do noso nivel de introdución efectivo no sector en xeral e en cada empresa en particular. Tamén son indicativos da involucración e participación da afiliación na nosa práctica sindical, o nivel organizativo da Federación en cada comarca e o traballo sindical dos nosos cadros e liberados. E é precisamente por iso polo que a consolidación do noso proxecto sindical vén en moi boa medida determinada polo noso nivel de representación.

Cómpre mantermos como traballo prioritario o seguimento puntual e sistemático: dos datos da OPR, listados da S.S., control de todos os preavisos, visitas periódicas ás empresas, marcación de obxectivos no tempo, etc.

A análise do período electoral entendido como tal o de catro anos amósanos que é o de menor fortaleza nos resultados e é cando menos delegados/as se elixen, polo que nese tempo é onde debemos facer os maiores esforzos para encarar a fase final con garantías de éxito, e deste xeito liderar claramente as EE.SS. en Galiza.

A constitución e posta en marcha das seccións sindicais, garantindo un funcionamento regular e niveis importantes de participación da nosa base son garantía dunha boa saúde orgánica e un bo resultado electoral.

As asembleas mensuais cos/as compañeiros/as elixidos nas votacións son un importante foro de debate e formación que trae consigo ter bos candidatos/as e que, á súa vez, sexan referentes na súa empresa, o que axudará a garantir un incremento da afiliación, incremento que leva a ter menores dificultades á hora de atopar candidatos/as.

O percorrido mensual as empresas onde temos afiliación e/ou delegados/as ou comités de empresa forma parte prioritaria no noso facer sindical. Cada dous/tres meses farase un percorrido polas empresas que participaron en cursos de formación, onde temos suplentes e algunha afiliación; o resto do sector visitarase cando menos dúas veces ao ano.

Como norma xeral, e tendo en conta que os compañeiros e compañeiras elixidas nas nosas candidaturas representan a CIG-METAL nas empresas, manterase como última alternativa que un/ha non afiliado/a sexa o noso candidato/a.

#### **4. AFILIACIÓN-MILITANCIA**

O incremento da afiliación nestes catro anos foi evidente. Unha acción sindical apegada aos centros de traballo leva consigo que sexamos para os traballadores e traballadoras unha referencia, e se ademais esta é a apropiada e é eficaz, incentiva a que nos vexan como unha central sindical reivindicativa e necesaria. Isto ten que se efectivizar nun primeiro momento en que os traballadores e traballadoras sintan a necesidade de afiliarse, e, de seguido, de seren partícipes do proxecto que representamos. Por iso non podemos descoidar este aspecto de seguimento e constancia da necesidade de afiliarse.

O incremento da representatividade nas empresas é unha axuda para incrementar a afiliación, e viceversa; polo tanto non debemos obviar este obxectivo.

Non debemos conformarnos con aumentar a afiliación -o que sen dúbida demostra a boa marcha da federación-, senón que temos que facer un seguimento desta, xa que na actualidade existe unha porcentaxe alta de rotación, o que nos ten que levar a avaliar as causas e adoptar as mediadas correctoras oportunas.

Os traballadores e traballadoras chegan a afiliarse á nosa central sindical moitas veces por problemas que os obrigan a ir á asesoría xurídica, por asistir a cursos de formación ou por outros servizos complementarios que ofrecemos, e non por unha necesidade ideolóxica ou de principios, traballo pois que temos que desenvolver, elaborando propostas para que todos os compañeiros e compañeiras adquiren un forte compromiso coa liña sindical da CIG-METAL, potenciando a formación interna, o debate e a toma de decisións tanto a nivel de empresa, comarca, federal ou confederal. Cada afiliado/a ten que ser un activista comprometido, un/unha militante de seu.

#### **5. UN NOVO DINAMISMO DENTRO DO NOSO MODELO ORGANIZATIVO**

A importancia da participación e implicación da militancia é fundamental dentro do modelo organizativo que dende hai algúns anos temos deseñado.

Nos últimos catro anos decatámonos con claridade que parte dese modelo está aínda sen desenvolver e para o vindeiro período temos que afondar tanto na sistemática da conferencia sindical anual, como na posta en marcha e funcionamento das seccións sindicais, peza clave para a participación do conxunto da afiliación e bo funcionamento dos organismos.

Malia a insistencia da súa necesidade dentro da nosa práctica sindical, as asembleas xerais de delegados/as mensuais en todas as comarcas, aínda non fomos quen de xeneralizalas a todo o país. É hora xa de que isto se faga efectivo e de que os/as compañeiros/as con responsabilidades comarcais asuman esta prioridade.

Nos subsectores e en todas as comarcas deberán facerse plans de traballo anuais, do mesmo xeito que se elaboran nas Secretarías Federais da Executiva, os cales serán supervisados polo Secretariado Federal e no propio Consello Federal cando así se estime oportuno. Nestes plans marcaranse os obxectivos a todos os niveis: constitución de seccións sindicais, cursos de formación tanto sindicais como profesionais, altas, baixas e rotacións na afiliación, planificación da negociación colectiva, metas e previsións nas eleccións sindicais, funcionamento regular dos organismos, etc.

Mención á parte merece o traballo do persoal da estrutura. Temos unha necesidade urxente de unificarmos métodos de traballo e seguimento deste, para así podermos avaliar, modificar e corrixir, se é necesario, o que imos facendo. Con tal fin elaboraranse fichas de traballo semanais e mensuais para a actuación sindical.

As doce pautas aprobadas polo Consello Federal seguen vixentes e ímolas reproducir neste relatorio na súa integridade.

1. As mañás dedicaranse preferentemente á atención dos/as delegados/as e comités de empresa e cuestións de implantación a pé de fábrica.
2. As tardes dedicaranse preferentemente á atención da afiliación e tarefas “burocráticas” no local.
3. Cando por parte da dirección da Federación se acorde a elaboración de informes de eleccións sindicais, negociación colectiva, etc., daráselles prioridade para ser entregados en tempo e forma.
4. Visita mensual ás empresas onde temos representación.
5. Trimestralmente ou en campañas, visitar empresas onde tivemos candidatos/as, ou temos afiliación; aproveitarase para repartir o boletín sindical, panfletos, información convenio, calendarios, etc.
6. No ano natural deberamos ter visitadas todas as empresas do sector por un ou outro motivo.
7. Seguimento semanal ou quincenal, dependendo das épocas, dos preavisos e dos datos da OPR.
8. Mensualmente, asemblea con horas sindicais de delegados/as e comités.
9. Na negociación colectiva, convocarase sempre asemblea de afiliados/as e, se hai posibilidades, de sector, para ratificar ou rectificar a nosa proposta; igual procedemento se aplicará para o asinamento ou non do convenio.

10. Formación profesional: un responsábel da Federación dará unha charla na inauguración e outra na clausura para explicar que é o sindicato e as necesidades de afiliación. Terase en cada comarca un listado actualizado das persoas que fixeron cursos connosco e as empresas onde traballan.
11. Nun prazo máximo de 6 meses, constitución das seccións sindicais e rexistro das actas dos delegados de prevención.
12. Obrigatoriedade de asistencia a organismos, reunións, cursos e mobilizacións que convoque a Federación.

## **6. CAIXA DE RESISTENCIA**

Nos tempos que estamos a vivir, conquistar dereitos e loitar para non perder o terreo avanzado require dun alto grao de organización, mobilización e folga. A creación da Caixa de Resistencia, a nivel confederal, foi dende hai moitos anos un obxectivo da nosa Federación, xa que partiamos da necesidade de dotármonos de ferramentas que minimizasen a perda salarial nas folgas e contribuísen eficazmente ao noso labor sindical.

Obxectivo cumprido, podemos sentirnos satisfeitos xa que despois de varios congresos confederais impulsando a creación da C.R. por fin no último Congreso Confederal acordouse a súa posta en marcha.

O Fondo de Solidariedade que puxeramos en marcha tiña varios aspectos que o facían claramente mellorábel. A destacar, o de que só podía empregarse en determinados conflitos, non cubrindo a totalidade das folgas, e ademais que pola súa propia función non era doado publicitalo, de xeito que nunca nos propuxemos unha campaña de afiliación para que este importante instrumento fose coñecido polo conxunto da clase obreira.

Unha vez aprobado polo Consello Confederal o regulamento de funcionamento e a campaña para dalo a coñecer, dende a Federación do Metal temos que contribuír cunha importante campaña de captación de afiliados/as para que esta ferramenta, que non só fortalece a nosa práctica sindical senón que é a expresión da solidariedade da propia CIG, estea a disposición do conxunto da nosa clase.

## **7. FORMACIÓN**

### **7.1 FORMACIÓN SINDICAL**

Unha boa formación técnica e ideolóxica é cuestión imprescindible para afrontar os retos da CIG-METAL.

A formación específica é unha área que non debemos esquecer, e neste eido temos que continuar coa formación de cadros en aspectos de lexislación laboral, prevención de riscos e saúde laboral, economía básica, técnicas de negociación colectiva, interpretación de balances, comunicación, etc. Cómpre fixarmos criterios e poñermos en práctica unha formación metódica, múltiple e que forneza coñecementos sobre os problemas de clase e a cuestión nacional.

Os cursos para persoal da estrutura (executiva, secretariado, consello, liberados/as) teñen que ser de carácter obrigatorio e cun compromiso firme de asistencia a estes como norma xeral.

Aos delegados e delegadas e membros de comités de empresa que van saíndo dos distintos procesos de eleccións sindicais temos que lles prestar unha especial atención e levar en cada comarca unha detallada relación das accións formativas nas que participa cada un deles para que, aos poucos, vaian tendo un coñecemento máis profundo do noso proxecto sindical, dos nosos postulados e obxectivos, así como a adquisición duns coñecementos mínimos que lles sirvan para abordar os retos aos que se enfrontan nos seus propios centros de traballo.

O compartir experiencias froito de participar en moitos conflitos por parte de compañeiras e compañeiros ten que ser outro método que non debemos esquecer e potenciar.

## 7.2 FORMACIÓN PROFESIONAL

O modelo de formación continua que houbo nestes últimos anos, aprobado polo Goberno español para os anos 2003, 2004 e 2005, tivo o noso rexeitamento máis absoluto (demandas e procesos xudiciais abertos) porque supón unha discriminación para os sindicatos nacionalistas cunha clara centralización, negándonos recursos que nos corresponden e non garantindo mecanismos de control e transparencia necesarios para que eses recursos sexan empregados na súa totalidade a unha formación continua e de calidade.

Isto non nos impediu que seguירamos a participar e impartir cursos de formación continua, mais si nos limitou os recursos dispoñíbeis. Xa que logo, só participamos no ámbito galego e non no estatal.

O asinamento dos IV Acordos de Formación a nivel estatal/confederal segue a manter estes dous ámbitos; cada un deles mantén un financiamento determinado e diferenciado e a participación na Negociación Colectiva estatal é a única lexitimada para avalar e promover plans sectoriais con fondos estatais (non transferidos), e os plans teñen que ir dirixidos a máis dunha comunidade autónoma. Seguen a negar a nosa lexitimidade como organización sindical máis representativa, impedindo a nosa concorrencia á maior parte dos fondos de formación que seguen a reservar ilegalmente para si mesmos, impoñendo un modelo centralista e excluín-te dunha parte da clase traballadora. Dende a federación xa gañamos a demanda interposta ante o Xulgado do Social da Audiencia Nacional por non deixarnos participar nesta negociación.

Os escasos avances nos procesos de coordinación, complementación e integración dos tres sistemas de formación profesional (ocupacional, continua e regrada) en Galiza leva a que necesitemos dunha planificación coordinada, ordenada e racional das políticas de formación e emprego.

Dentro do Plan Galego de Formación Profesional (PGFP) encóntrase un programa encamiñado a dotar o sistema de formación profesional en Galiza de certos organismos para a planificación estratéxica e integrada da formación profesional en todas as súas modalidades e vincular esta aos obxectivos de desenvolvemento dos sectores produtivos e de competitividade das empresas. Este programa propugna a creación de Comisións Sectoriais de Cualificación e Formación Profesional, en cada sector produtivo significativo da economía galega. A nosa federación participa en 3 destas comisións: instalación e mantemento, electricidade e electrónica, e fabricación mecánica e mantemento de vehículos. Este Plan galego supón unha aposta pola implantación dun sistema de cualificacións profesionais en Galiza. A CIG-METAL defende un sistema galego de avaliación, acreditación e certificación da competencia das traballadoras e traballadores

galegos, tanto da obtida a través da formación ocupacional e continua como da obtida a través da experiencia profesional contrastada.

A aplicación e a implicación da nosa federación nestes novos sistemas de certificación e acreditación, como nos carnés profesionais, ten que ser un obxectivo básico, polo que as accións formativas teñen que ter uns contidos de acorde con estas.

As Comisións Sectoriais temos que adaptalas á realidade socioeconómica, e dotalas de capacidade para a distribución dos fondos correspondentes ao sector económico que representan. Aprobar os seus propios plans de acordo coa oferta formativa.

A nivel confederal proporemos a creación dunha comisión estábel que agrupe a todas as familias profesionais nas que participamos, para un traballo coordinado. Ademais, demandaremos unha maior fluidez na información no que se refire ás instancias nas que, participando a Confederación, se vexa afectada directa ou indirectamente a nosa federación.

## **8. SAÚDE LABORAL.**

Na CIG-METAL, consciente da importancia que ten a saúde laboral, estivemos nos últimos anos dando importantes pasos nesta materia. Aínda así, queda moito camiño que andar, xa que os índices de sinistralidade son alarmantes e cada pouco tempo segue a producirse a morte dalgún traballador/a. Debemos organizarnos mellor, exixir o cumprimento da lexislación en materia de saúde laboral e concienciar tanto ao empresariado como aos traballadores e traballadoras, que son os que se xogan todos os días a vida no posto de traballo, co obxectivo final de tentarmos poñer freo a esta lacra.

Unha vez máis, o noso traballo deberá pasar pola formación e información dos nosos delegados e delegadas de prevención e dos traballadores e traballadoras en xeral, denunciando diante da Inspección de Traballo, exixindo da administración dotar a este organismo de máis inspectores e de máis medios para desempeñar o seu labor, denunciando mesmo no xulgado aos empresarios incumplidores, presentándonos como central sindical en todos os accidentes graves e mortais para que se tomen as medidas pertinentes e se exixan responsabilidades, participando en todos os foros da Administración tanto estatal como autonómica e así poder presentar todas as nosas alternativas, incidir a través da negociación colectiva para regular cada vez máis cuestións sobre a seguridade e hixiene dos traballadores e traballadoras e introducilas nos convenios.

En todas as comarcas onde estea constituída a nosa Federación haberá un responsábel comarcal de saúde laboral que se coordinará co Responsábel Nacional de Saúde Laboral para artellar todo o traballo relativo a esta materia.

O Gabinete Técnico de Saúde Laboral da CIG dotounos dunha ferramenta que debemos de seguir utilizando dunha maneira axeitada, coordinando todas as nosas actuacións dende os diferentes organismos, evitando a desconexión entre nosas estruturas, así como coas estruturas confederais.

Estas serían as nosas prioridades:

1. Elixir un/unha responsábel de saúde laboral da nosa Federación en cada comarca que efective o seu traballo. Reforzar en definitiva a nosa organización sindical.

2. Facer un seguimento e control de todos os nosos delegados e delegadas de prevención nas empresas para que estes velen polo cumprimento exhaustivo da Lei de Prevención en todo o seu desenvolvemento.
3. Garantir que todos os nosos delegados e delegadas teñan a suficiente formación en prevención para o cumprimento das súas funcións.
4. Exixir a todas as empresas a formación axeitada en saúde laboral de todos os traballadores e traballadoras.
5. Denunciar publicamente e diante da Inspección de Traballo a todas as empresas que non cumpran a LPRL.
6. Introducir nos convenios a través da negociación colectiva cada vez máis cláusulas que regulen e melloren a saúde dos traballadores no sector e nas empresas.

## 9. INFORMACIÓN

Cando falamos de información, referímonos aos dous conceptos básicos desta, ou sexa, á información da que temos que dispoñer e á información que temos que distribuír. Non é este un tema ao que en xeral na nosa organización se lle asigne un papel estelar, e esta é unha cuestión que ten a súa importancia; canta máis información teñamos e distribuamos, máis capacidade de actuación gañamos e máis coñecemento ten a sociedade das nosas posicións.

Existe unha serie de organismos, tanto internos como externos, que deberían subministrar todo tipo de documentación, ademais da posibilidade de acceder dende a rede de internet a toda unha serie de información que facilita o noso traballo.

Os medios de comunicación social non nos son especialmente receptivos, polo tanto na actualidade non debemos esperar que eles vaian espallar as nosas posicións, máis alá de situación puntuais que lle interesen á opinión pública xeral. Na perspectiva de facer cambiar a situación actual, temos que realizar un traballo eficiente cos medios de comunicación principalmente nas comarcas.

Os medios de comunicación non están ao servizo da clase traballadora. Esta afirmación obvia non ten unha correspondencia coa nosa actitude na creación de medios que si estean ao servizo da clase traballadora. Despois de catro anos non fomos capaces de crear publicacións propias da CIG-METAL.

Unha información de todos os temas, obxectivos, alternativas, etc., que sexan dos organismos comarcais, ou que afecten a determinados sectores, colectivos ou empresas ten que cumprir con dous obxectivos básicos internos: o primeiro, ter un coñecemento por parte da maior parte da afiliación de temas específicos, e o segundo, favorecer o debate sindical.

O actual voceiro da Confederación non cumpre as necesidades da CIG-METAL en canto a información interna, entre outras cousas porque non é esa a súa función; polo tanto, dende o punto de vista federal temos que buscar outras maneiras de transmitir todas as nosas posicións sindicais.

A creación da revista sindical tería dous obxectivos: un primeiro sería a transmisión das nosas posturas en canto a posicións globais de temas nacionais, ou específicos de colectivos, ou empresas; e un segundo obxectivo de formación e información de temas específicos de lexislación, seguridade social, saúde laboral, etc.

A utilización racional da páxina web ten unha serie de posibilidades, sobre todo propagandísticas exteriores, que merecen especial atención xa que con poucos sacrificios permiten espallar, sen censura, a todo o mundo as posicións da CIG-METAL en todos os conflitos de especial relevancia, e en ausencia de conflitos, manter e transmitir as posicións sindicais da CIG-METAL.

En canto ao servizo de información e documentación interior, hai que dicir que é moi importante ter toda a información dispoñíbel perfectamente estruturada e centralizada, para así poder ter un acceso áxil e eficaz a toda esta información e documentación posuamos; a creación dunha base documental podería axilizar este proceso.

## **10. FINANCIAMENTO DA CIG-METAL**

As canles de financiamento da CIG METAL dependen case exclusivamente das cotas de afiliación que nos corresponden, coa porcentaxe fixada polo Congreso ou Consello Confederado da CIG.

Nestes momentos, o incremento da porcentaxe de cota para as federacións, aínda sen chegar a cubrir todas as expectativas que tiñamos xeradas, significou un avance para facer efectivo o traballo que temos que levar adiante co fin de realizar a nosa acción sindical.

Malia que o Regulamento de Administración e Finanzas da CIG determina para a federación unha participación nas cotas complementarias da asesoría xurídica, por expedientes que se resolven pola intervención directa das Federacións, a realidade é que nestes últimos catro anos non tivemos ingresos por cotas da asesoría xurídica.

Dende a CIG-METAL, propomos o estrito cumprimento do Regulamento da Administración e Finanzas. Mentres non se establece esta última situación, as estruturas comarcais da federación farán un seguimento exhaustivo dos casos que sexan levados ás asesorías xurídicas.

## **11. RELACIÓNS INTERNACIONAIS**

A nosa pertenza á Unión Internacional de Sindicatos de Traballadores da Enerxía, Metal, Químicas, Petróleo e Industrias Afíns (UIS-TEMQPIA) posibilitou contactar con organizacións de América Latina, en especial con FUNTRAENERGETICA de Colombia e CEMETAL de Perú, o cal avaliamos como un paso para seguirmos establecendo vínculos con todas aquelas organizacións integradas na UIS-TEMQPIA. Ademais non imposibilitou a nosa liña de actuación en canto ao establecemento de vínculos con outras organizacións sindicais a nivel europeo, cuestión esta á que hai catro anos lle dabamos importancia, e nesa mesma liña imos seguir traballando. Dentro da UIS seguiremos mantendo o compromiso de participación que iremos incrementando en función de que novas federacións metalúrxicas se comprometan e integren nesta internacional.

Como prioridades temos a de profundar nas nosas relacións con aqueles que nos son máis próximos, non tanto pola proximidade xeográfica senón por un sindicalismo con puntos de vista similares, referímonos fundamentalmente a ELA-METALA de Euscadi e á Federación do Metal da CGTP de Portugal.

En canto ao sindicalismo españolista seguiremos mantendo relacións formais mentres o seu discurso e práctica sindical non tomen un rumbo máis próximo aos nosos postulados.

Como resumo, seguiremos a profundar nas relacións con aqueles cos que as temos estabelecidas, así como darlle importancia a aquelas que poidamos ter a nivel europeo e con América Latina, xa que son as dúas zonas xeográficas onde estratexicamente e por afinidade nos interesa manter unhas relacións máis fluídas.

## **12. A FEDERACIÓN INDUSTRIAL**

Como xa se dixo no informe da executiva, poucos pasos se deron na constitución da federación industrial; a nosa posición segue invariábel, xa que tamén seguen sen variación todas as situacións tanto internas como externas que nos levaban no anterior Congreso a defender esta nova federación, a saber:

- .- Sectores franxa incluídos en varias federacións distintas.
- .- A análise da realidade galega; podemos tirar a conclusión de que co número de traballadores e traballadoras que ten o noso país non podemos efectivizar a loita sindical coa diversidade federativa actual.
- .- Esta diversidade dificulta enormemente a concentración de convenios.
- .- Este debate, ademais de buscar unha mellor estrutura, que facilite a mellor defensa dos intereses dos traballadores e traballadoras, ten que axudar a que a nova federación se dote de todos os medios precisos para afrontar con efectividade a acción sindical.
- .- A viabilidade económica da nova federación, non debe ter máis importancia que a afinidade dos sectores ou a posibilidade de medre; consideramos que sería un erro a constitución dunha nova federación onde o parámetro económico tivera máis peso que os estritamente sindicais.

Xa que logo, os intentos de facer unha nova federación que tendese a constituír a federación de industria a longo prazo non deron os froitos desexados, que consideramos que catro anos foi tempo suficiente para intentar chegar a acordos, que este tema non pode alongarse moito no tempo debido máis que nada ao inicio dun novo proceso de eleccións sindicais, polo que propoñemos a este congreso:

Que se faculte á executiva electa neste congreso a manter as reunións que considere necesarias coas federacións de Químicas e/ou Construción, para facer posíbel unha fusión de federacións, coa data tope de decembro de 2006.

## **13. MULLER**

As traballadoras que desempeñan a súa actividade laboral no Metal na actualidade son poucas, e as sindicadas son unha minoría; isto non nos debe levar a deixar de lado a estas compañeiras.

A sindicación das mulleres empregadas no sector e a promoción destas a cargos de dirección sindical son cuestións de vital importancia para o fortalecemento da nosa federación.

Fomentar a participación das mulleres na toma de decisións, a través da integración nos órganos de dirección, representacións nos procesos congresuais e crear redes de mulleres entre as distintas seccións sindicais para o debate e o intercambio de información deben de ser obxectivos a conseguir.

#### **14. ÁREAS DE TRABAJO**

Neste apartado non tratamos de marcar secretarías, nin tan sequera da estrutura nacional. A definición das áreas de traballo débese ter en conta para a definición dos traballos das diferentes secretarías tanto nacionais como comarcais, as cales se poderán denominar como se acorde nas distintas executivas respectando os estatutos.

A asignación das áreas de traballo ás distintas secretarías deberá facerse con estritos criterios de efectividade e dispoñibilidade.

Organización.- É a área encargada do bo funcionamento interno; desta depende a actualización e a comprobación das bases de datos, seguimento da afiliación, constitución e seguimento do funcionamento dos organismos, patrimonio e liberados.

Acción sindical.- A nivel nacional é a área encargada da coordinación e orientación dos conflitos e mais a negociación colectiva. A nivel comarcal fará o seguimento das negociacións colectivas de empresa e coordinará a información de negociación provincial.

Saúde Laboral.- É a área encargada de planificar o traballo desta materia dentro da Federación, así como da coordinación entre a Federación e a estrutura Confederal (Secretaría Confederal e Comarcas), e o Gabinete Técnico de Saúde Laboral.

Eleccións sindicais.- Esta área terá como traballo primordial a nivel nacional a coordinación do traballo a desenvolver nas eleccións sindicais; a nivel nacional e confederal terá que facer a planificación, seguimento e os estudos oportunos das eleccións sindicais.

Finanzas.- A nivel nacional xestionará todas as finanzas da CIG-METAL, preparará o orzamento e fará o seguimento dos gastos. A nivel comarcal encargarse da utilización axeitada dos recursos da CIG-METAL na comarca.

Muller.- Desenvolverá funcións de colaboración coas diferentes secretarías, gabinetes técnicos, etc., brindando orientación, asesoramento, propostas, definindo as reivindicacións das traballadoras e denunciando as discriminacións por razóns de xénero, propoñendo solucións, etc. Deberá ter reunións periódicas con outras responsábeis de comarcas ou federacións ou nacionais.

Formación sindical .- O traballo desta área será o de deseñar e planificar a formación sindical a nivel interno da federación, dos membros da estrutura, dos delegados e delegadas e da afiliación.

Formación profesional.- Esta área coordinará toda a formación continua, ocupacional e intersectorial da CIG-METAL. A nivel comarcal fará o seguimento dos cursos de formación e todo o referente ás accións formativas.

Documentación.- A nivel nacional encargarse da recepción da documentación referente aos diferentes organismos, así como das novas relevantes que sexan publicadas sobre a CIG-METAL nas comarcas. Será tamén a área que se encargue da distribución e almacenaxe da documentación.

Publicacións.- Esta área será a responsábel de preparar e deseñar as publicacións da CIG-METAL, tanto sobre soporte informático como de papel. Será tamén a área responsábel do axeitado funcionamento da páxina web. A nivel comarcal será a que terá que subministrar a información, artigos e toda información que sexa precisa para a edición das publicacións e da páxina web.

Propaganda.- Realizará a propaganda e coordinará as campañas tanto federais como confederais; será tamén responsábel da distribución da propaganda.

Subsectores.- Esta área terá como responsabilidade principal o funcionamento dos subsectores, a convocatoria dos seus organismos a nivel nacional; a nivel comarcal coordinará e apoiará o traballo dos membros dos subsectores.

Institucional.- Esta área é a encargada de facer o seguimento das relacións coas institucións..

Internacional.- É a área que a nivel nacional se encargará da coordinación das actividades internacionais da CIG-METAL, que teñen tanto as seccións sindicais como a executiva nacional.

Acción social.- Terá a responsabilidade de informar a toda a afiliación, e coordinar o traballo das diferentes subáreas de sistemas complementarios de pensións (fondos de pensións), discapacitados/as, emigración, integración laboral, vivendas sociais, xubilados, prestando especial atención ás minusvalías e ao ecopacifismo.