



Confederación Intersindical Galega

Sección Sindical Telefónica
OURENSE

BOLETÍN SINDICAL

MARZO 2003

UN MODELO SINDICAL ALTERNATIVO

A clase traballadora vén experimentando de maneira continuada nos últimos anos un importante retroceso nos seus dereitos, mesmo cando a economía medraba e as empresas obtían grandes beneficios.

Esta dinámica, que non parece ter un fin inmediato, ten a súa orixe no modelo sindical dominante. As cúpulas das grandes estruturas sindicais son as que marcan as liñas de actuación e as que hipotecan os intereses dos traballadores en acordos e negociacións das que sempre sae gañando a outra parte: a patronal ou o Goberno, que teñen moitos intereses coincidentes.

Gran parte do problema está no erro de pensar que a solución está en conseguir unhas organizacións sindicais cada vez máis fortes e que esa fortaleza provén de máis medios económicos e humanos... e **é que isto parte dun axioma falso:**

-Se un sindicato é unha organización para a defensa dos intereses dos traballadores, canto máis forte mellor os defenderá.

Isto xustificaría os negocios cos empresarios que supoñen recursos económicos, a negociación de privilexios e prebendas para as organizacións que loxicamente saen, como todo, dos recortes de dereitos colectivos, etc.

Non debemos esquecer que os dereitos foron conquistados cando os sindicatos non eran máis que pequenas organizacións sen burocracia, con poucos cadros, con escasísimos medios materiais e sen nengunha "facilidade", pero iso si, cun inmenso caudal de traballadores detrás PARTICIPANDO DIRECTAMENTE na defensa dos seus intereses. Ese si que é o camiño para ter organizacións fortes e útiles para os traballadores.

A participación e toma de decisión polas bases supón un enorme e dificultoso



traballo para os representantes, sempre sometidos á opinión e fiscalización da súa actividade polos seus representados por un lado e á persecución e o control estrito por parte do empresario. Fronte a este modelo foi-se introducindo o actual a base de dar máis dereitos para os representantes, horas, medios materiais, prebendas que melloraron moito a vida do sindicalista, e que teoricamente debora repercutir positivamente na súa actividade pero que, en último extremo, acabou pasando de defender máis beneficios para os traballadores que son quen os producen, a defender máis beneficios para o empresario.

Este cambio non sería posíbel sen a colaboración pasiva que exerceron a maioría dos traballadores, que se conformaron coa vida máis prácida á que o novo modelo os levaba. Agora xa non terían que perder o seu tempo de lecer en acudir a asembleas xerais, en pensar, debater, discutir... Os representantes, con moitos máis medios, xa pensan por todos e nos contan o que é mellor para todos que, curiosamente, se aproxima bastante ao que é mellor para o empresario. Esta comodidade é potenciada desde as propias direccións sindicais.

A patronal aproveita-se disto claramente exercendo unha grande presión sobre as cúpulas sindicais, que non está contrarrestada pola presión dos traballadores que representan. O equilibrio racha e os resultados xa os coñecemos: precariedade, retroceso nas condicións laborais, incerteza no posto de traballo, etc.

Hai tamén outro factor fundamental que nos está traíndo a esta situación cal é a perda por parte dalgunos sindicatos da referencia dun modelo sócio-laboral polo que loitar. Isto, unido ao inmensurable despregue informativo dos medios controlados e dirixidos por intereses opostos aos dos traballadores, na liña de fomentar un encefalograma plano no terreo ideolóxico entre os traballadores ten conseguido nos últimos anos que desandásemos o camiño que no posfranquismo fixeramos na conquista de dereitos e condicións laborais.

Neste contexto de precariedade, falla de emprego, incerteza no futuro, é onde o modelo das ...

Continúa na páxina se-

guinte

Sucedeu en Lugo

O pasado 13 de xaneiro celebrou-se un xuízo en Lugo por demanda presentada contra Telefónica de España S.A.U. por parte dunha traballadora da Sección Sindical CIG motivada por un cambio de acoplamento por reestruturación organizativa (Art. 151.2 da Normativa Laboral) que transgredía a propia norma.

O resultado do xuízo –como non podía ser doutra maneira– deu-lle a razón á traballadora demandante, pero o salientábel deste xuízo e deste asunto non foi que se gañara, senón o feito de que o Presidente do Comité fose de testemuña voluntaria para a Empresa. Estas cousas, con independencia do resultado, non deberan pasar nunca, e deberan ser exemplo do que non é sindicalismo de clase.

Outro aspecto salientábel é o contido da propia sentenza cando di:

“ De la prueba testifical practicada y apreciada en su conjunto no se puede desprender en modo alguno que se hubiese informado formalmente al Comité de Empresa de la necesidad del cambio de acoplamiento finalmente acordado. Pues si así fuera se hubieran aportado las actas que contienen dicha información aunque fuera de modo genérico. Pero lo realmente relevante es que lo preceptuado en el artículo 151.2, párrafo 2º no responde a un mero procedimiento formal, subsanable a posteriori, puesto que notificación y plazo concedido lo es con lo finalidad de que el Comité de Empresa emita el preceptivo informe, previo los oportunos y lógicos razonamientos y consultas a las personas afectadas, máxime cuando ni siquiera consta en el Orden del día de dicha reunión los cambios de acoplamiento. Independientemente de que en la reunión del 25 de marzo de 2002 el Presidente y el Secretario del Comité de Empresa no se opusiesen al cambio de acoplamiento, pues habría de ser el propio comité de Empresa quien emita preceptivo informe no siendo suficiente del tenor literal del precepto que el mismo se emita con otra forma...”

O Comité de Empresa é un órgano unitario de representación e defensa dos traballadores (todos) e non debe ser un elemento instrumental para sacar-lle réditos partidarios ou pagar favores e amañar componendas.

NA TUA MAN ESTÁ QUE ESTES FEITOS NON VOLVAN SUCEDER!

Vén da portada

... cúpulas sindicais comprometidas coa patronal e condicionadas por factores económicos, entran no xogo de xestionar as estratexias das empresas fronte aos intereses dos traballadores. O premio das patronais polo servizo de control sobre os traballadores pode ser moi variado: participación en negocios comuns, facilidades sindicais moito máis alá das contempladas pola lei, favorecer a contratación de familiares e amigos afiliados a tal sindicato, facilidades especiais de promoción para algúns afiliados a tal outro, etc. Pero ese premio para algúns privilexiados é un regalo envelenado para os intereses colectivos, porque os traballadores favorecidos non poden por gratitude, escapar ao control dos seus benefactores e as direccións das empresas existen via libre para as súas decisións e estratexias. O resultado estamo-lo a ver na deterioración da vida laboral da maioría dos traballadores.

Ante as exixencias empresariais ás cúpulas só lles queda a opción de negociaren o como e cando se fai o que quer a empresa, representar o papel de negociadores eficaces e de achegar solucións.... para que as empresas consigan o que queren, sen que ninguén lles cuestione o seu obxectivo.

Alegarán que a lei permite facer as empresas tal ou cal cousa. Non vale! porque as leis non son divinas nen inamovíbeis, como todos sabemos e temos visto recentemente.

Fronte a este modelo existe outro, polo que a CIG aposta claramente, que é o da participación dos traballadores nas decisións que lles afectan. Todos os problemas dos traballadores veñen determinados polo que fagamos ou deixemos de facer na defensa dos nosos intereses fronte ás actuacións ou intereses do capital.

Os asalariados e as respectivas familias somos a imensa maioría da sociedade e en democracia temos o poder, a capacidade e o dereito de conseguirmos que os nosos intereses se teñan en conta e de que exista un equilibrio xusto entre os nosos dereitos e os beneficios empresariais. Isto consegue-se activando a clase traballadora fronte aos problemas que lle afectan no canto de inocular-lles parálise vendendo como éxito o mal menor.

Os traballadores son, en última instancia, os quen deben decidir se chega o tempo de activar-se e comprometer-se para defender os seus intereses ou se é preferíbel seguir a resignar-se a sufrir as consecuencias da nefasta dinámica que vivimos desde hai xa uns anos.



SINDICALISMO NACIONALISTA

SINDICALISMO NECESÁRIO.

-“Toda nación precisa de institucións e organizacións propias que a governen e a representen, e cando non as teñen, andan á sua procura.”-

Lendo o artigo anterior, publicado hai case un ano por *El Periódico de Cataluña*, ben puidera parecer que en Catalunya, ao igual que en Galiza ou Euscádi existen sindicatos nacionalistas. O que sucede é ben distinto, o sindicalismo centralista ali non pode manifestar-se como tal, se pretende servir aos intereses dos traballadores cataláns.

Ninguén pode permanecer impasíbel cando lle reducen a sua capacidade de decisión levando-lla lonxe ou deixando-a en mans alleas. O sindicalismo estatal na sua ánsia por controlar e anular a capacidade transformadora que representa a clase traballadora organizada intenta a cada pouco impedir que os traballadores/as nas empresas, nas provincias ou nas comunidades autónomas teñan capacidade de negociar os seus propios convénios, impondo-lles convénios marco asinados por eles en Madrid.

E tal é o seu celo que non lles importa, de acordo coas patronais respectivas, asinar convénios en Madrid nos que saltan por riba lei da intentando someter as outras centrais sindicais e as suas propias organizacións territoriais e representacións nas empresas á sua tiranía. Así a CIG ten gañado na Audiencia Nacional a impugnación de artigos do convenio xeral de derivados do cemento do 2001 por limitar a negociación no ámbito galego máis alá do que a lei permite, ou a eliminación de apartados do Convenio colectivo do ensino privado 2001 que limitaban dereitos recoñecidos por lei aos traballadores/as.

A CIG é un sindicato de clase que defende a identidade nacional de Galicia e a autoorganización dos traballadores e traballadoras, que practica a solidariedade e o internacionalismo, que considera un principio fundamental a democracia e a participación, que respeita o pluralismo, que mantén a independencia respecto de calquer outra organización ou institución, que se expresa en galego e impulsa a nosa cultura e idioma.

A Confederación Intersindical Galega ten como obxectivos básicos a mellora progresiva e xeral, individual e colectiva, dos traballado

res e traballadoras; o impulso do Marco galego de Relacións Laborais e a construción da Central Sindical Única Galega; a defensa do pleno exercicio dos dereitos humanos, individuais e colectivos; a loita por unha nova orde económica internacional, máis xusta e solidaria; a reforma do marco xurídico e político que permita a Galiza ser suxeito de pleno dereito dentro da Unión Europea e contar con plena capacidade de actuación en todas as materias, etc.

A CIG é un sindicato necesario para Galiza e, se non o houbera, sería urxente construí-lo.

Así o entenden milleiros de traballadores de todos os sectores produtivos de Galiza que apostan polas candidaturas da CIG e en especial os traballadores da Sanidade, do Mar, do Ensino Público, e da Banca privada nos que a CIG é a Central maioritaria. No caso da Banca estamos a falar de entidades estatais como BANESTO e BBVA, como podería ser o caso de Telefónica, onde o medre da CIG foi moi significativo.

El Periódico de Cataluña 23/3/2002

REELECCIÓN DEL SECRETARIO GENERAL

Álvarez reclama convenios catalanes

El dirigente amenaza con pedir el traspaso de la normativa sobre negociación colectiva

A. F.

TARRAGONA

Con la fuerza que da haber sido reelegido ayer con el 94,58% de los votos en el 11º congreso del sindicato, el secretario general de la UGT de Catalunya, Josep Maria Álvarez, lanzó ayer un aviso al Gobierno central y a los instigadores de una reforma de la negociación colectiva que centralice los convenios. "No podemos renunciar al marco catalán de relaciones laborales porque es como el aire que respiramos", aseguró.

Álvarez advirtió de que la consecuencia de una intentona centralizadora sería la recogida de firmas con el fin de promover una reforma del Estatut que traspase al Parlament y a la Generalitat la capacidad normativa sobre la negociación colectiva.

RÉPLICA A FRANCO El *conseller* de Treball, Lluís Franco, también se pronunció a favor de desarrollar más el ámbito catalán de los convenios autonómicos. Pero Álvarez recriminó a Franco que el compromiso del Gobierno catalán en esa materia ha sido "a medias".

Frente a la fragmentación con la que amenazó el dirigente sindical, el secretario general de UGT, Cándido Méndez, reclamó en su intervención una mayor coordinación en materia de empleo en España, especialmente en las oficinas del servicio público. "Es más fácil que un parado de Soria se entere de una oferta de empleo de Londres que de Tarragona". afirmó.

Sucedeu en Madrid

Unha liña sindical ao servizo da empresa

SEGURO DE SUPERVIVENCIA

A lei 30/1995 de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados establece, para a protección dos traballadores asalariados en caso de insolvencia ou dificultades financeiras do empresario, a obriga de que as empresas instrumenten todos os seus compromisos por pensións através de Planos de Pensións ou Contratos de Seguro, proibindo os Fondos internos ou similares.

Desde que no Convénio colectivo se estableceu a creación dun Grupo mixto de traballo para abordar a exteriorización, de acordo coa lexislación vixente, do que segundo a Empresa era un Fondo Interno, este Grupo de traballo tivo realmente pouca actividade, e a representación dos traballadores no Grupo tivo aínda menos preocupación por coñecer a opinión dos afectados, é dicir, os que estando en Telefónica en 1992 non entraron no Plano de Pensións. Houbo, iso si, un comunicado sindical incidindo en algo que a lei contempla, que a empresa non estaba obrigada a negociar cos sindicatos a devandita transformación. A obriga era só cumprir os prazos para exteriorizar o suposto Fondo Interno.

Foi unha sorpresa para os afectados que estaban minimamente pendentes do asunto o feito de que unha vez apresentada a proposta da empresa esta contase co visto e prace de CCOO e UGT e cos seus votos no pleno do C. I. de 27 de novembro de 2002 acordou-se que o Comité Intercentros asinase a proposta da empresa.

Os efectos deste asinamento inecesario:

- Para os traballadores afectados consuma-se unha expropiación dos seus dereitos, ao minorar os compromisos por pensións que tiña a empresa con eles, servindo a nova póliza para o contrario do que establece a lei, pois agora quedan máis desprotexidos que antes, ao non recoñecer nengun tipo de rescate nen posibilidade de permanencia no seguro ao deixar de pertencer á empresa, e que antes si se tiñan.
- Para Telefónica supón unha minoración de custos, un aval para a súa expropiación e que sexa máis difícil que prosperen demandas de traballadores prexudicados polas consecuencias do contido da nova póliza, ao estar avalada pola representación dos traballadores.
- Para os avalistas supón incentivar un pouco máis a súa alternativa, o plano de pensións, neste intre de resultados un pouco deslucidos; e castigar outra vez os que non aceptaron pasar polo aro no 92.

Este aval por parte destes dous sindicatos á póliza de adecuación do Seguro de Supervivencia aínda é máis sangrante, se cadra, polo feito de que na data en que se toma a decisión no C.I. xa existían diversas sentenzas do Tribunal Supremo do Contencioso Administrativo que fallaban que a prestación de supervivencia existente en Telefónica era un **SEGURO** e non un **FUNDO INTERNO**, como pretendía a empresa. Co seu asinamento, inecesario, como eles mesmos e a empresa tiñan afirmado, o que fan é empiorar as condicións do que xa existía, de acordo coas sentenzas mencionadas.

Por que fan isto estes sindicatos? Non cabe unha resposta simple. Con seguridade as razóns son complexas e varios os condicionantes. O que é obxectivo é que **unha vez máis optan por botar-lle unha man á empresa en prexuízo dun colectivo de traballadores** que neste caso se situa en torno aos 5.000. Non é a primeira vez nen será a última que así obran se os propios traballadores non lle poñen remedio.

Se pensas que os teus intereses e os de todos os traballadores e traballadoras necesitan ser defendidos permanentemente, une-te a nós e farás da CIG en Telefónica unha organización máis forte e con máis capacidade para evitar os atropelos e abusos.

AFILÍA-TE Á CIG, POLO TEU INTERESE.

BOLETIN DE AFILIACIÓN

Nome e Apelidos _____ Matrícula _____

Categoría _____ Unidade de Traballo _____ Localidade _____

Domiciliación das cotas por banco

Domiciliación das cotas por nómina

Enviar a: Sección Sindical CIG, rúa Cancela nº 8.

correo : cigcoruna-telef@terra.es

www.galizacig.com

