

A PRECARIIDADE E SOBREEXPLOTACIÓN DA FORZA DO TRABALLO EN GALIZA

POR SECTORES



Este documento identifica en cada un dos sectores de actividade as diferentes formas, características e versatilidade da precariedade en Galiza, e a consecuencia inducida de sobreexplotación que anima esta condición estrutural do capitalismo neoliberal- mundializado que vivimos na actualidade a clase traballadora.

Para que exista sobreexplotación necesariamente debe existir precariedade, aínda que a correspondencia entre ambas as condicións non teña que ser xeometricamente proporcionada nos seus efectos. Deste xeito, podemos constatar nas empresas de maior tamaño con acción e organización sindical, nas que, indistintamente da porcentaxe de eventualidade, se observa un cumprimento aceptábel do marco legal pactado. En sentido contrario nas empresas terceirizadas, nas de carácter subcontratado en tarefas auxiliares de industria e servizos, comprobamos como por alcance a deterioración das condicións de traballo afecta mesmamente ao persoal con contratación indefinida.

As causas e factores que alimentan e estenden a precariedade e crean un ámbito maior de sobreexplotación, obedecen á expansión universal e ás necesidades do modelo neoliberal, a súa doutrina de desintegración do sistema de economía mixta na redución máxima da economía pública estatal; a aplicación de reformas laborais para desregular o mundo do traballo, flexibilizando a contratación a modo temporal e causal e intensificando, flexibilizando e ampliando a xornada de traballo, a externalización e terceirización do sistema produtivo e de servizos, mesmo nos sectores públicos como privados e a creación dun universo subsidiario de microempresas, coa conseguinte afondamento na estratificación laboral e de clase; a diminución da produción de valor e plusvalía no sistema produtivo e a consecuente crise do patrón acumulativo no capital, con caída libre de salarios e condicións de traballo nos países subdesenvolvidos e a súa derivación magnética deste metabolismo aos países centrais do capital, así como pola desviación dos investimento de capital ao terreo financeiro especulativo que podería explicar que, durante este período de recesión prolongado na economía produtiva, os valores financeiros, en situación contraria, teñan unha constante de crecemento e rendibilidade.

Na versión máis actual e sobrevida neste proceso desintegrador das condicións de traballo a escala mundializada, as transnacionais responden coa deslocalización ou coa ameaza desta nos países centrais do capital, tal e como comprobamos recentemente en Alemaña e Francia, de tal maneira que se insinúa inmediata esta ofensiva con carácter xeneralizado en espazos até o de agora máis inmunes á precariedade, como nas grandes empresas.

Nestas avaliacións anteriores sobre as causas da recesión sistémica do capital e as consecuencias de precariedade, expresadas de xeito panorámico, coinciden practicamente todos os analistas da esquerda comprometida coa causa da clase traballadora e dos pobos oprimidos, mesmo do continente americano como de Europa. Polo tanto a relevancia deste consenso é importante para unha organización sindical de clase como a CIG, xa que nos proporciona un diagrama de análise e unha reafirmación na liña de actuación sindical que temos comprometida. A loita pola soberanía política, a acción sindical participativa na negociación colectiva e a tensión e enfrontamento social contra a precariedade deben ter continuidade como liñas mestras que nos temos deseñado.

A loita pola soberanía política de Galiza debe resultar esclarecedora ante o carácter xerarquizado e distante do poder e as súas decisións sobre a economía no planeta. Diante do fenómeno macropolítico que constitúe a UE decidindo as estratexias dos sectores produtivos, as políticas de asistencia social, as reformas laborais e a ampliación da precariedade para comando das transnacionais, o pobo galego debe sentir a urxencia de soberanía. Só poderemos crear máis e mellor emprego se acadamos potestade política na defensa dos nosos sectores produtivos; e incidiremos nas causas da precariedade se logramos un marco galego de relacións laborais. Pola contra, o mantemento do status quo actual subordinanos a unha posición cada vez máis lateral nesta economía mundializada.

Tensión e enfrontamento social contra a precariedade. Xa observamos de xeito cotián como o estado máis asfixiante de precariedade pode causar uns efectos pandémicos na clase traballadora, a depresión está a ser unha enfermidade de moda, nuns volumes preocupantes e demasiado relacionados cos factores do traballo. A mocidade menos profesionalizada e especialmente as mozas, que ocupan preferentemente os sectores de comercio alimentación, panadarías, hostalaría e téxtil, parecen ser as vítimas propiciatorias das situacións de acoso, mal trato e desprotección. As xornadas abusivas de traballo, contratacións a tempo parcial e pagamento inferior do salario legal constitúen a práctica común nos sectores relacionados. Outro grupo social que experimenta problemas de exclusión e autoestima son os parados maiores de 40 anos. A perda do emprego desde estas idades en diante ten expectativas difíciles de reincorporación, xa que por un lado a aceleración dos procesos informático- tecnolóxicos no traballo e unha idade menos propicia para os requirimentos da precariedade, fai desestimábel a contratación por parte das empresas e provoca un desacougo dificilmente aturábel para moitas persoas.

Estas avaliacións están sendo realidades acreditadas diariamente na central sindical e excesivamente frecuentes como para poder manifestar que, no catálogo de precariedade e na esquizofrenia deste

sistema, moitos e moitas traballadoras enferman por traballar demasiado e outros moitos e moitas por non teren traballo. Tampouco non se debe desprezar o dano de indefensión que causan as Mutuas, con clara vocación de hostilidade ao recoñecemento das baixas producidas por accidentes laborais, derivándoas masivamente á sanidade pública cunha perda importante nas retribucións por parte dos accidentados. Tamén as altas indebidas e os problemas asociados de curación e incorporación prematura ao traballo, están sendo todas elas na actualidade uns dos motivos de maior demanda a nivel xurídico e tamén un episodio importante de desprotección que padece a clase traballadora. Por tanto, ás Mutuas debemos consideralas un factor máis de precariedade.

Contra todas estas realidades descritas e aquelas outras marcadas pola sobreexplotación nos centros de traballo, a CIG debe xerar a tensión que delate socialmente a todas aquelas empresas que precarizan obsesivamente as condicións de traballo. Non se debe silenciar, senón contrariamente servir como escarnio público as actitudes de sobreexplotación que se produce en casos como os do comercio de alimentación, con xornadas superiores ás 10 horas de traballo diario, sen retribuír o exceso e sen compensacións por descanso. Nalgunha destas cadeas de alimentación, a maiores, sobre un 25% das traballadoras teñen contratos a tempo parcial que poden dobrar diariamente na xornada sen ser compensadas. No téxtil sucede algo moi parecido nas subsidiarias para firmas da “moda prestixiada”, e nas que constatamos un volume crecente de traballo informal derivado aos domicilios, con prezos medios de 3 euros estimados por hora.

A acción sindical participativa na negociación colectiva pretende contrarrestar o modelo de sindicalismo vertical de superestrutura, que nega por distancia e omisión, o dereito de decisión e acción da clase traballadora nas súas propias condicións de traballo. O modelo de pacto instruído por CCOO e UGT cos empresarios estandariza a representación e poder das cúpulas convertendo a clase traballadora en simples administrados dos “axentes sociais”. Esta práctica ten a maiores a virtude para o capital de conseguir sincronizadamente convenios baratos e paz social, tal e como demostran os dous anteriores anos de pacto cun descenso superior ao 30% nos conflitos e xornadas de folga desde o 2001 a 2003.

Consecuentemente a desestruturación organizativa da clase traballadora, sen canles participativas, facilita ás empresas a desobediencia na aplicación dos convenios, que se convirten en instrumentos lexislativos pouco ou nada garantistas para os traballadores e traballadoras, acentuadamente nas pequenas empresas máis precarizadas onde as relacións laborais padecen síntomas de disciplina cuartelaria.

Na CIG levamos un tempo modificando e perfeccionando a nosa propia práctica de participación, convencidos da urxencia en confrontar o noso modelo sindical co do españolismo, que necesariamente debe convulsionar o estado da negociación colectiva no noso país, excesivamente formal e rutineiro, e que por esta condición non pode alterar a lóxica de precariedade.

En conclusión, entendemos que no actual momento do capital, nun estado de dominio das transnacionais a escala mundial, unha redución sistemática da marxe da rendibilidade do capitalismo produtivo, e un modelo político neoliberal que promociona desde os diferentes Estados o marco político, financeiro e de reformas lexislativas para reducir prestacións sociais, dereitos e garantías laborais para precarizar e poder crear unha explotación intensiva da forza do traballo e recuperar marxes maiores de plusvalía que ocasionan xa na actualidade un pagamento substancialmente inferior do valor real do traballo; desde a CIG, e para o noso, País propomos:

Fundamentar a nosa loita pola soberanía nacional, contrastando publicamente a necesidade de poder político para defensa dos nosos sectores produtivos ante as institucións do Estado e europeas, así como tamén a capacidade lexislativa sobre a constitución dun Marco Galego para as relacións no traballo, que inverta a tendencia deste novo paradigma produtivo que se recrea na precariedade e sobreexplotación. Facer da tensión e enfrontamento social unha constante de denuncia contra as empresas que maximizan a precariedade como investimento e rendibilidade empresarial e provocar a acción sindical participativa como método de traballo inexorábel na negociación colectiva e en toda nosa práctica sindical, que transcenda á subordinación e asimilación do sindicalismo español ao sistema de precariedade.

ANÁLISE DE PRECARIIDADE E SUPEREXPLOTACIÓN NOS SECTORES EN GALIZA.

Os datos que se proporcionan neste estudo están recollidos do seguinte xeito:

- 1º.- Número de traballadores e traballadoras por Convenios. Fonte Consello Galego.
- 2º.- Número de eventualidade e traballadores por sectores. Fonte INE, CNAE e rexistro de actas electorais.
- 3º.- Anatomía da precariedade e superexplotación. Fonte Federacións da CIG.
- 4º.- Porcentaxes operarias por xénero. Fonte rexistro de actas de eleccións sindicais.
- 5º.- Os salarios promedios corresponden a grupos profesionais relacionados e asimilados con Oficial de 1ª e 2ª. Fonte Convenios Colectivos en vigor.
- 6º.- Consellaría de Pesca (Sector Mar).

Os totais analizados corresponden ás actividades principais de Galiza nos sectores privados, que representan o 94.6% da porcentaxe absoluta de asalariados; 615.000 sobre 650.000. O resto debemos atribuílo a actividades sen convenio colectivo específico, a persoal por medio de ETTs que non pode adxudicarse a un sector concreto, e en menor medida a traballadores do agro na condición de asalariados. O total de traballadores e traballadoras nos sectores públicos e privados en Galiza neste ano 2004, son 827.000. Fonte da EPA.

Cómpre destacar que os factores de sobreexplotación marcan unhas características de prevalencia moi común en todos os sectores, nomeadamente na sobreextensión da xornada laboral, que non é compensada nos sectores máis precarios. A promiscuidade e masividade dos contratos a tempo parcial como bolsa de fraude para socorrer ao incremento da xornada laboral en negro, a realización de horas extras compensadas a prezo sensibelmente inferior ao legal, e o pagamento de salario por baixo do pactado en convenio colectivo.

Todas estas características suceden polo desamparo da precariedade e o desemprego, posto que para un traballador ou traballadora eventual, a negativa a incrementar xornada, non facer horas extras ou reclamar a diferenza de salario non percibida, significa automaticamente a non renovación do contrato.

ANÁLISE.

Este documento analiza as variábeis suxeitas a estudo nos sectores de actividade relacionados por convenios colectivos de diferente ámbito (provinciais, galegos, estatais) desagregando destes ao persoal afectado por convenios ou acordos de empresa que representan o 14.2% (117.400) do total de 827.000 asalariados en Galiza.. Procedemos deste xeito debido a que no grupo de empresas con convenio propio, podemos determinar que as características de contratación, salarios, xornada e cumprimento das restantes condicións pactadas en Convenio, manteñen un estado de solvencia moi semellante con independencia do sector ao que pertenza cada empresa. As razóns identificámolas nun cadro común á seguinte descrición: Empresas maiores de 50 traballadores, Comité de empresa que implica un estado superlativo de organización sindical comparado coas pequenas empresas. Nas empresas superiores a 250 traballadores- traballadoras están constituídas as Seccións Sindicais. A participación do persoal na negociación do Convenio de empresa é un activo insubtraíbel, polo tanto o coñecemento, control e seguimento na aplicación do Convenio prodúcese como automatismo da participación. Os salarios pactados nos convenios de empresa alcanzan un promedio dun 10% a 20% superior aos convenios do sector de referencia. A xornada laboral unha media de 30 horas anuais menos. A contratación indefinida oscila entre o 60%- 70% dos cadros de persoal.

As diferenzas cualitativas entre os diferentes Convenios de empresa e a aplicación máis rigorosa e estrita deste estará determinada pola representación e modelo sindical que opere maioritariamente na empresa, pero de calquera modo non son os convenios de empresa na actualidade a referencia de precariedade e sobreexplotación.. Do mesmo xeito, nas grandes empresas a necesidade de aproveitamento horario das instalacións para a saturación produtiva, marca o predominio de tres quenda diarias e xornadas intensivas, que non permite a discrecionalidade das horas extras como nas xornadas partidas, que, como comprobaremos na lectura dos sectores, son a principal fonte de abuso e maior explotación

SECTORES:

METAL.

O sector siderometalúrxico en Galiza afectado por convenios provinciais ocupa a 42.300 traballadores e traballadoras; o salario medio entre provincias oscila en 11.900 € e 14.100 €/ano.

As actividades reguladas por estes Convenios son as relacionadas coa venda, reparación e industria auxiliar do automóbil, a construción naval, mecanizados e automatismos, a montaxe e instalación

eléctricas e de fontanaría, industria do aluminio, mantemento industrial, rótulos luminosos, instalación de telefonía fixa e móbil e outras afíns.

A contratación no sector -segundo os datos do INE- rexistra unha media do 62% indefinidos e do 38% de temporais. Estas anotacións experimentan unha variación importante analizadas en cada unha das actividades. No sector de auxiliares da automoción, reparación do automóbil, mecanizacións e automatismos, a contratación indefinida chega ao 75% mentres nas restantes actividades esta mesma contratación non acada o 38% .

(Sectores principais e preferentes de análise. Examinado o 96% do total)

No sector de actividade das AUXILIARES DA AUTOMOCIÓN, localizadas fundamentalmente na provincia de Pontevedra, nos últimos catro anos as empresas iniciaron de xeito masivo, salvo algunha excepción, a retirada do Convenio Provincial, para non estaren afectadas pola conflitividade cadencial que se producía na negociación do Convenio. Estas empresas que traballan na actualidade co sistema produtivo de sincronización coa fábrica matriz (toyotismo, *just in time*) non poden deixar desatendido o abastecemento, xa que provocaría un efecto de colapso con consecuencias directas na fábrica principal. Esta é unha das debilidades do propio sistema, que obriga as auxiliares a adoptar convenios de empresa en condicións máis beneficiosas para os seus cadros de persoal coa finalidade de preservar a conciliación nas relacións laborais. Os convenios negociados nestes últimos anos nestas empresas, onde a CIG é esmagadoramente maioritaria, destaca as continxencias importantes de estabilidade no emprego, cun promedio do 75% de persoal fixo e melloras substanciais en xornada e salarios.

Contrasta radicalmente con este estado de legalidade as empresas subcontratadas polas auxiliares do automóbil. Este terceiro apéndice produtivo recolle os traballos de menor precisión e menos asistidos de tecnoloxía. Todas estas empresas están afectadas polos convenios provinciais, e basean a súa rendibilidade produtiva na explotación das condicións de traballo. O promedio de contratación indefinida acada no mellor dos casos un 30% do cadro de persoal, cun perfil de operarios menores de 30 anos en que prevalece o contrato por obra que se finaliza e se inicia novamente cada certo tempo. Neste ciclo de interrupción e recontractación estamos vendo persoal que leva máis de 10 anos de antigüidade non contabilizada na empresa. A xornada habitual fixa unha media de 10 horas diarias obrigatorias, compensadas o exceso en axudas de custo a un prezo sensibelmente inferior ao Convenio. Así mesmo, estas empresas terceirizadas derivan posteriormente unha porcentaxe importante do seu traballo aos domicilios, organizados en células de cinco ou seis persoas non contratadas legalmente no que podemos denominar traballo somerxido. Polo que somos capaces de contabilizar na temporalidade das saídas e recepción de material desde diferentes empresas, a cifra aproximada de persoas que realizan este traballo a domicilio unicamente na Comarca de Vigo, pode oscilar entre 700 e 800 persoas.

Na REPARACIÓN E VENDA DO AUTOMÓBIL existe, por parte das empresas, fundamentalmente nos concesionarios directos das marcas, a necesidade de estabilizar cadros de persoal, xa que a renovación constante da tecnoloxía nos novos modelos, require unha formación profesional suficientemente especializada que non se garante mediante a rotación incesante de contratos. Aquí prodúcese unha ruptura xeracional nas contratacións dos mozos, con contratos de temporalidade é un promedio de 10 horas diarias de traballo, no que o exceso de horas non se paga ou son escasamente compensadas, distintamente dos oficiais con máis anos que disfrutaban normalmente de contratación indefinida e unhas bonificacións salariais. Nos restantes talleres de automoción que non son concesionarios directos, a realidade laboral é exponencialmente máis precaria con menores retribucións e unha aparición crecente dos contratos a tempo parcial que cobren ilegalmente toda a xornada. O sector da reparación do automóbil ocupa en Galiza a aproximadamente 14.500 persoas.

O sector de INSTALACIÓNS ELÉCTRICAS E FONTANARÍA, a pesar de ser actividades profesionalizadas, mantén unha relación de contratación eventual superior ao 60%. A excepción daquelas empresas de certo tamaño e inseridas tradicionalmente nestas actividades, o groso das empresas ten unha media de entre 4 e 10 traballadores e resulta especialmente habitual a desaparición e aparición de pequenas empresas, que se suceden nun mesmo titular, por razóns normalmente de non pagamento de promotores da construción que provoca a quebra da empresa, o arrastre das débedas aos provedores eléctricos e a finalización dos contratos do persoal, que secuencialmente ingresan na nova empresa co mesmo patrón, pero sen antigüidade no traballo. Nestas actividades xa podemos ver unha importante entrada de emigrantes que cobren as prazas de axudantes, sendo esta categoría a máis explotada para efectos salariais e de contratación, que na súa totalidade son temporais. A xornada laboral oscila entre as 10 e 11 horas diarias, retribuídas no seu exceso a prezo inferior ao legal. No caso dos peóns é frecuente a non compensación do sobreexceso da xornada e das axudas de custo por comida, subtraéndolles deste xeito do salario mensual cantidades superiores aos 600 €. Tamén neste sector observamos que o contrato a tempo parcial gaña espazo como modelo de fraude, xa que o persoal sometido a estes contratos realiza a totalidade da xornada.

O sector NAVAL EN GALIZA diferencia sensibelmente as condicións de traballo segundo se trate de cadro de persoal directo dos estaleiros ou persoal de auxiliares. No primeiro caso a situación de reconversión sistemática e finalista pretende un cadro de persoal de síntese para tarefas exclusivas de loxística, supervisión e administración, subcontratando a totalidade da produción directa. Deste xeito, xa na actualidade en momentos punta de traballo en construción ou reparación naval, o cadro de persoal directo, fundamentalmente nos estaleiros privados non supera o 15% da man de obra total.

As relacións laborais dos cadros de persoal dos estaleiros públicos ou privados, están lexisladas por convenios de empresa que establecen unhas condicións aceptábeis e ausencia de precariedade, consecuencia da estabilidade no emprego, o derrame negociador de moitos anos e da organización e presión sindical sostida.

Nas auxiliares subcontratadas ou na reparación a flote a situación é radicalmente distinta, acollidos a convenios provinciais, a contratación susténtase maioritariamente en contratos por obra e especialidade relacionados por barco. A contratación indefinida non acada o 30 % dos cadros de persoal e circunscríbese en gran medida á estrutura administrativa e de mandos. Nos cadros de persoal de operarios podemos atopar con excesiva frecuencia oficiais soldadores e caldeiros con relación laboral superior a 12 anos na mesma empresa, encadeando sucesivamente contratos de obra, que se compatibilizan alternativamente segundo a carga de traballo con vacacións ou situacións estacionais curtas no desemprego. A facilidade por parte das empresas para a consecutividade destes contratos durante tantos anos, prodúcese pola multiplicidade dunha mesma empresa que está desdobrada en dúas ou máis razóns sociais, polo que rexistran alternativamente baixas e altas na contratación, na mesma empresa, no mesmo centro de traballo pero con diferente nome e número patronal.

Este cadro demóstranos a irregularidade do efecto causal para a contratación, xa que todo este persoal que rota durante varios anos na mesma empresa, podería estar contratado a tempo indefinido.

A xornada laboral practicamente regular no sector é de 11 horas diarias. Esta sobrecarga constante na xornada e unhas condicións de traballo duras e contaminantes, acúsase ao longo do tempo na saúde dos traballadores, con consecuencias como a fatiga física e innumerábeis problemas relacionados coas articulacións e o aparato locomotor, que non son admitidas como enfermidades profesionais. A imposibilidade de xubilarse anticipadamente, cunha pensión digna por razón de salarios deficientes e baixas cotizacións, obriga a moitos traballadores con incapacidades e limitacións físicas a prolongaren a vida laboral ao máximo da idade permitida.

As horas extraordinarias teñen carácter obrigatorio polos motivos de contratación temporal, a negativa a realizar horas extra significa a non renovación do contrato. Estas horas son compensadas a todo persoal, pero con diferencias importantes na aproximación ao convenio se se trata dun oficial ou dun axudante. Na actualidade traballan en Galiza na actividade de construción e reparación naval subcontratada 7.700 traballadores.

No sector de MONTAXE E INSTALACIÓN DO ALUMINIO o perfil da empresa tipo oscila na media dun cadro de persoal de entre 10 e 30 operarios. Reproduce unha situación idéntica ás anteriores na configuración da contratación. Os oficiais con certa antigüidade son fixos e os axudantes eventuais, polo tanto as características de precariedade tradúcense en superexplotación das categorías máis baixas, en obrigatoriedade de horas extras compensadas ou non a prezo inferior ao tasado, negativa do disfrute das xornadas de descanso por exceso no calendario anual, redución das vacacións e ultimamente aparición dos contratos a tempo parcial con sobrexornada non cotizada. A maiores, estase a introducir con certo peso a figura do autónomo, máis beneficiosa para o empresario nas cotas de produtividade retribuídas, horario ilimitado e ausencia de axudas de custo. A xornada diaria para este sector non é inferior ás 10 horas diarias.

O sector de INSTALACIÓNS DE TELEFONÍA FIXA E MÓBIL multiplicou a súa actividade nos últimos anos coa liberalización e a aparición dos novos operadores. Este novo escenario na disputa do mercado basea gran parte da competitividade para a oferta de tarifas e servizos na sobreexplotación dos traballadores subcontratados, tanto de instalación como telemarketing. As vítimas desta nova precarización neste sector foron precisamente aqueles traballadores e traballadoras das empresas caso Sintel ou Radiotrónica, con estruturas solventes e condicións de traballo reguladas por convenios de empresa. Na actualidade podemos ver un universo de pequenas empresas reguladas por convenios provinciais, maioritariamente sen representación sindical e a totalidade do cadro de persoal contratado por temporalidade ou obra. A xornada traballada oscila entre 11 e 12 horas diarias. O Convenio colectivo serve unicamente como referencia subxectiva, posto que o salario se establece en función de altas e instalacións a modo de produtividade. O promedio da xornada realizada e o salario real percibido, tal e como temos constatado, detrae do que sería o salario legal e corresponde a cada traballador, unha media de 700 € mensuais. A maiores, os desprazamentos que implican axudas de custo por comida son compensados a prezo inferior ao legal.

O sector mellor regulado dentro do contorno siderometalúrxico con convenios provinciais, é o de mecanizados, automación e robótica. A singularidade deste sector de alta intensidade tecnolóxica require unha formación específica e elevada dos cadros de persoal, onde practicamente non existe a figura do peón e onde as condicións de traballo son aceptablemente dignas tamén polas razóns de competencia entre empresas na captación de traballadores formados.

SECTOR COMERCIO E SERVIZOS.

O sector de Comercio Maiorista e Minorista prestado directamente aos cidadáns e os Servizos privados prestados a través de concesións públicas privatizadas, reguladas por Convenios provinciais, galegos ou estatais, con ámbito superior ao de empresa, ocupa en Galiza a aproximadamente 180.000 traballadores e traballadoras. Os salarios oscilan entre as distintas actividades e provinciais, nos 9.370 € e 12.500 € /ano. A heteroxénea de actividades que configura este sector abrangue desde o comercio tradicional a novas figuras de servizos terceirizados prestados anteriormente polas administracións e empresas públicas. Recentemente aparecen empresas que integran unha simbiose de actividades, regulando as condicións laborais nun mesmo convenio de empresa, con salarios próximos ao SMI e xornada laboral discrecional á carta, pactado con representantes sindicais eventuais promovidos pola mesma empresa.

O sector contempla como principais actividades as de comercio de alimentación, as relacionadas co vestido e calzado, mobles, metal, construción, hostalaría, limpeza, seguridade privada, perruquerías, residencias privadas de anciáns, asistencia domiciliaria, etc.

(Sectores principais e preferentes de análise. Examinado o 83.8% do total)

O sector COMERCIO DE ALIMENTACIÓN ocupa en Galiza a 25.200 traballadores e traballadoras, basicamente agrupados nas principais cadeas de supermercados e no que o 93% son mulleres e maioritariamente con idades inferiores aos 30 anos. O 53% dos contratos son indefinidos e os restantes contratación temporal por acumulación de tarefas, aprendizaxe e obra. Nalgunhas cadeas de supermercados as primeiras contratacións temporais, como no caso DÍA, poden ser a tempo parcial por 6 horas, pero cunha xornada real de 11 horas diarias. O principal modo de sobreexplotación fundaméntase na extensión da xornada de traballo, que con criterio xeral supera as 10 horas de luns a sábado e ausencia do día de descanso semanal. O exceso de sobrexornada non retribuída supera as 45 horas mensuais, sendo habitual a maiores das tarefas propias da venda, a descarga e estiba das mercadorías antes da apertura comercial e a limpeza das instalacións logo de finalizado o devandito horario. A causa fáctica para o poder e sobreexplotación das empresas, reside na potestade de mobilidade xeográfica e a ameaza de traslado a dependencias ou tendas fóra da localidade. Así mesmo, esta prerrogativa serve como efecto disuasorio para neutralizar a organización sindical e explicaría o ascenso das candidaturas e sindicatos empresariais constituídos fundamentalmente en USO e FETICO.

Outra figura menos coñecida pero importante polo seu crecemento e peso de contratación, están sendo as empresas de servizos de reposición nos grandes hipermercados e grandes almacéns (caso Corte Inglés, Alcampo, Carrefour, etc.). Estas empresas funcionan baixo o esquema de ETTs ou empresas de servizos, aplicando o Convenio Estatal de Merchandising, con salarios inferiores na xornada normal a 600 €. Na actualidade esta actividade subcontratada ocupa en Galiza a máis de 2.170 persoas, no que o 97 % son mulleres.

Este subsector demostra a alta intensidade precaria e de explotación que se agocha detrás dos grandes centros de opulencia e consumo, nos que conviven diferentes categorías de traballo en escalas altamente irregulares. O persoal de reposición está adxudicado a marcas concretas de consumo en xornadas normalmente nocturnas, e aínda que esta debería ser a actividade específica, realizan traballos de limpeza, atenden en xornada de comercio as tarefas de atención ao público propias do centro principal e repoñen toda mercadoría en substitución do persoal directo. A potestade de acceso e organización do traballo para este persoal, corresponde aos mandos medios e Dirección da gran área, polo que resulta frecuente que a decisión sobre a continuidade ou despedimento a tomen desde o centro principal. A contratación é toda por obra e maioritariamente a tempo parcial. Temos coñecemento sobre diferentes centros, como pode ser o caso Carrefour, onde os encargados obrigan a realización de máis horas das contratadas, e a empresa subcontratada négase a pagar o exceso por entender que non se traballou por orde deles. A negativa a prolongar a xornada implica o despedimento automático por parte dos encargados do centro principal.

O sector de HOSTALARÍA ocupa en Galiza a 32.100 traballadores e traballadoras como censo rexistrado, pero como estimación aproximada podemos dicir que un 15% máis da man de obra neste sector, traballa de xeito informal en xornada completa ou a tempo parcial diaria ou en fins de semana. As relacións laborais e a precariedade no sector non son simétricas nin uniformes no seu alcance, a pesar de estar reguladas por un mesmo convenio en cada provincia. Estas diferenzas obedecen aos distintos

subsectores que compoñen a Hostalaría, desde pubs a salas de festas, pequenos bares e cafeterías, restaurantes e máis hoteis, bingos e balnearios.

A excepción dos hoteis, bingos e balnearios, mellor regulados nas condicións laborais e organización sindical, nos restantes subsectores podemos dicir que a precariedade é extrema. Preto do 70% da contratación é eventual; fóra desta estimación un 15% aproximadamente non ten contrato e un 25% da porcentaxe rexistrada traballa con contratos a tempo parcial cubrindo máis xornada que a pactada legalmente. Polo tanto, podemos concluír que o sector da hostalaría é un dos sectores máis precarios e con taxas máis elevadas de sobreexplotación. A maiores, está sendo na actualidade maioritariamente o lugar de recepción inicial da man de obra inmigrante en Galiza e vítimas dunha explotación descarnada.

A sobreexplotación nestes subsectores é máis acusada polo feito de traballar seis dos sete días da semana, unha media de 9 horas diarias sen diferenciación de festivos e domingos. Non se compensan as xornadas nocturnas e imponse como estándar oficial as vacacións de 15 días máximo ao ano. A suma destes exceso de xornada sobre o computo legal dos Convenios establece unha diferenza máis-menos de 800 horas traballadas a maiores sen retribuír durante o ano, un 45% da xornada legal.

Nos hoteis e balnearios, a dimensión da fraude na contratación e no exceso de xornada é infinitamente menor polas razóns apuntadas arriba, pero cómpre diferenciar tamén nesta avaliación a categoría dos hoteis, canto máis baixa máis explotación. O modelo máis común de contrato a excepción do indefinido, é o temporal por acumulación de tarefas para períodos certos estivais ou de pontes. Durante estas temporadas os eventuais cobren normalmente as 24 horas con dúas quendas de traballo; polo tanto fíxanse rexistros de 12 horas diarias de traballo, compensadas a prezo inferior ao convenio colectivo.

O sector de COMERCIO TÉXTIL, PEL E MÓBILES ocupa en Galiza a 27.600 traballadores e traballadoras en convenios de ámbito provincial, e unha media do 85% de man de obra feminina e maioritariamente moza. A xeito o de exemplo significativo e que nos proporciona unha auscultación máis precisa das características de explotación intensiva en comercio téxtil, podemos asomarnos ás tendas de Zara. Chama poderosamente a atención por parte de calquera cliente regular destas tendas, a comprobación instantánea do relevo continuo de persoal, que soamente pode obedecer a unhas exixencias de precariedade, que desanima a continuidade no traballo para gran parte do persoal, e tamén á negativa da empresa a esta continuidade para non convertelos en indefinidos e perder gran parte da vantaxe para a explotación. Do mesmo xeito nestas tendas o modelo usual de contratación é o eventual por acumulación de tarefas, e o plantel indefinido redúcese ao persoal con responsabilidade de cargo. A xornada laboral é de 9 horas diarias ocupadas no período de apertura ao público, preparación antes da apertura e reposición-colocación da mercadoría posterior ao horario comercial. O exceso de xornada non é compensada ao persoal eventual, e o salario como referencia para este grupo non acada os 600 € netos mensuais.

Parecido diagrama se produce no resto do sector e de igual maneira nos sectores de Pel e Mobles, aínda que podemos dicir que cun acento máis intensivo de explotación na medida en que as tendas e cadeas comerciais son máis pequenas. Non sorprende ver os anuncios de demanda de persoal nos escaparates das tendas, solicitando aprendices menores de 20 anos. Este modelo de contrato está a ser moi abundante e recorrente polas mesma tendas, xa que, unha vez que o mozo ou moza supera a idade que imposibilita a prórroga legal do contrato, se volve a solicitar outro aprendiz, que permite pagar por debaixo do salario mínimo e cubrir a totalidade das 9 horas, cando a xornada legal non pode superar as 6 horas e 40 minutos. A maiores, a posibilidade de apertura dos días comerciais a diferentes festivos e domingos durante o ano, obriga a traballar estes días sen ser percibidos. Nos casos dos contratos de aprendizaxe existe certa condescendencia dos pais que toleran esta práctica, polas vantaxes discutíbeis de formación e primeiro emprego para os seus fillos e fillas.

O sector do COMERCIO DO METAL ocupa en Galiza a 11.100 traballadores e traballadoras, diferenciando fundamentalmente as actividades relacionadas coa venda e administración dos concesionarios do automóbil, venda de equipos ofimáticos e produtos de liña branca e ferrexarías. O subsector mellor regulado dos integrados para este convenio é o de venda e administración en concesionarios do automóbil, xa que o feito de existir esta estrutura, declara que estamos a falar de empresas concesionarias directas de marca e con certo tamaño. De todos xeitos e, malia a correspondencia e concorrencia no mesmo centro de traballo coa actividade da reparación, acollida ao convenio da industria do Metal, as condicións de traballo sométense a unha xornada laboral obrigatoria de 9 horas diarias e a rotación para a cobertura dos sábados pola mañá, o que fixa un promedio de 30 horas mensuais por riba da xornada pactada, compensada a prezo sensibelmente inferior ao legalmente establecido. Para as actividades do comercio de ferrexaría e liña branca, xa podemos detectar nas novas contratacións o abuso dos modelos de aprendizaxe e a tempo parcial con sobreextensión obrigatoria da xornada legal pactada. Así mesmo, detectamos que por prestarse o horario comercial de luns a sábado, suspéndense os días de descanso semanal, prometéndose o pagamento destes na liquidación final que non se realiza, xa que se condiciona á renovación do contrato ao asinamento preceptivo da liquidación.

O sector de PERRUQUERÍAS ocupa en Galiza a aproximadamente 7.000 traballadores e traballadoras en que case o 85% do censo laboral é persoal feminino. As condicións de traballo están reguladas por un convenio colectivo de ámbito galego.

O salario pactado para un/unha oficial de 1ª como categoría de referencia máis alta non chega aos 600 € brutos/mensuais, deixando en evidencia por si mesmo este dato a precariedade que domina este sector, no que conviven empresas de “alta perruquería e cosmética” que poden chegar a ter en plantilla a 10 traballadoras, normalmente mozas con titulación de ciclo medio, e as pequenas empresas de ámbito familiar na que o propietario/a é autónomo/a e unha axudante que como norma xeral está contratada a tempo parcial pero que cubre a totalidade da xornada e os excesos da mesma.

Nas empresas de “alta perruquería e cosmética” podemos comprobar a rotación do persoal que é renovado secuencialmente por razóns de contrato, xa que se procede habitualmente a agotar a temporalidade dos contratos en prácticas, retribuídos legalmente no 80% do salario. Esta sistemática é un método moi socorrido para rentabilizar a maiores a explotación da actividade e ao mesmo tempo impide a organización sindical e a mellora cualitativa das condicións de traballo.

A saturación do horario comercial e polo tanto a sobrexornada prodúcese en fins de semán e días previos a festivos, podendo acumular un promedio de 36 horas de exceso de xornada ao mes, escasamente ou nada retribuída.

O Sector de LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS regulado por convenios provinciais, ocupa en Galiza a 22.500 traballadores e traballadoras. Os salarios pactados para esta actividade entre provincias oscila entre os 9.900 € e 12.000 € ano. O 87% do persoal que traballa en limpeza é man de obra feminina.

Neste sector necesariamente debemos destacar as dúas realidades completamente asimétricas que se producen. A limpeza pasa por ser unha actividade debidamente regulada e con escasa precariedade naquelas empresas que teñen concertado a prestación de servizos para entidades públicas, como concellos, deputacións, colexios, hospitais, etc. Nestes casos está garantida a subrogación do servizo que permite a continuidade dos cadros de persoal. Mesmo en certas actividades se acadou por medio da negociación colectiva a equiparación de condicións asimilada ao persoal propio destes centros. Agora ben, outra realidade completamente diferente á referida anteriormente, é a da limpeza para centros e establecementos privados, como empresas ou comunidades de veciños, onde está en entredito a efectividade da subrogación e prodúcese un sinuoso percorrido de acumulación de horas en limpeza de portais, para sumar unha xornada normalmente parcial durante o día. A sobreexplotación maniféstase en contratos a tempo parcial de 2 a 4 horas diarias, que agochan xornadas reais do dobre ou triple do tempo cotizado. Resulta frecuente a comprobación destes datos na central sindical e a dificultade que observamos para intentar regularizar estas situacións para mellora das cotizacións, cando as persoas están próximas a idade de xubilación legal. Podemos ver moitos casos de mulleres que con 65 anos de idade non poden xubilarse por ter unicamente xornadas parciais, que non se corresponden ás xornadas reais traballadas, debendo prolongar a vida laboral até idades superiores aos 70 anos para acadar o mínimo de cotización. A maiores, de xeito discrecional como en todos os restantes sectores que agochan sobreexceso de xornadas reais por medio de contratos a tempo parcial, a retribución é sempre inferior ao que correspondería legalmente.

O sector de SEGURIDADE PRIVADA ocupa en Galiza a 4.370 traballadores e traballadoras, no que o 87% dos cadros de persoal son homes. A porcentaxe de eventualidade para o sector supera o 47% do total, aínda que este rexistro medio de precariedade oscila enormemente escrutado en cada unha das empresas, dándose o caso de cadros de persoal uniformemente contratadas de xeito indefinido, e en proporción contraria uniformemente eventuais. As condicións laborais están moi sometidas e condicionadas ao tamaño da empresa e ao número de traballadores e polo tanto a posibilidade de organización sindical.

O sector está regulado por un Convenio de ámbito estatal e os salarios promedio fixan unha cantidade bruta de 13.340 € por ano.

A seguridade privada é unha actividade que contempla diferentes tarefas relacionadas co control de acceso público, vixilancia e custodia de instalacións, transporte de fondos e mesmo protección persoal privada. Creceu de xeito espectacular nos últimos 30 anos substituíndo fundamentalmente a modo terceirizado os traballos de vixilancia prestados nesta especialidade polas propias empresas co seu persoal. Polo tanto como tarefa auxiliar e subcontratada ten maior grao de precariedade que realizada directamente.

Cómpre diferenciar para este sector o modelo de empresa, tal e como mencionamos anteriormente. As empresas grandes de ámbito xeralmente estatal e con cadros de persoal superiores aos 200 traballadores observan unha certa escrupulosidade no cumprimento das condicións pactadas, alteradas puntualmente nos deslizamentos de xornadas e na realización do cómputo mensual ou anual da mesma. Deste xeito o persoal cumpre durante a semana os horarios e días de apertura ao público nos centros de traballo aos que está destinado (establecementos comerciais, banca, etc.), con xornadas medias de 10 a 12 horas

diarias e descansando as fins de semana. O persoal que atende instalacións estratéxicas ou públicas ou cobre fraccionalmente diferentes centros no mesmo día, con xornada inferior ás 7 horas, traballa durante toda a semana sen descanso alternativo e en domingos e festivos, para cumprir o horario mensual e anual.

A maior precariedade e sobreexplotación cada vez máis dimensionada neste sector, prodúcese nas pequenas empresas con cadros de persoal medios de 4 a 15 traballadores e as novas empresas de servizos que cobren a vixilancia de instalacións con persoal non titulado como axentes. A contratación nestas empresas realízase coa categoría de auxiliar e maioritariamente con contratos por obra. As xornadas regulares son quendas diarias de 12 horas cun prezo promedio de hora corrida inferior aos 4 €, onde se inclúen a parte proporcional das pagas. Nestes servizos a xornada semanal cun día de descanso, é dun promedio de 72 horas incluíndo domingos e festivos que non se compensan a maiores.

No sector de **RESIDENCIAS PRIVADAS PARA A TERCEIRA IDADE E AXUDA DOMICILIARIA**, traballan na actualidade en Galiza 3.790 persoas . O 98% do persoal son mulleres e a eventualidade estimada é do 67% a medio de contratación por obra e acumulación de tarefas. As condicións de traballo están reguladas por diferentes convenios de distinto ámbito (estatal e galego) con acordos retributivos moi semellantes en cómputo anual, establecendo cantidades promedio de 10.654 € brutos ao ano. A maiores, existe un convenio de ámbito galego asinado en solitario por CCOO para unha pretendida actividade de “empresas auxiliares de residencias de terceira idade”, que reduce sensibelmente os salarios en máis do 25% do total retributivo. Este anacronismo no ámbito de aplicación e a ineptitude xurídica da Consellaría de Traballo nesta esquizofrenia legal, permiten ás empresas aboarse ao Convenio máis barato.

Nas residencias privadas para a terceira idade, o persoal para a atención e coidado dos anciáns son auxiliares de clínica non incorporados aos hospitais públicos e privados. Normalmente son mozas e este é o seu primeiro emprego. O persoal de cociña son maioritariamente mulleres de certa idade non tituladas. A xornada laboral é de 48 horas semanais a razón de 8 horas por seis días, incluídos domingos e festivos non compensados a maiores. As horas traballadas en exceso de xornada non son retribuídas e as funcións comprenden tarefas de coidado e aseo dos doentes, así como o traslado ás consultas médicas.

A contratación por obra ou acumulación de tarefas en moitos casos prodúcese a tempo parcial durante a semana e completa nas fins de semana para realizar unha xornada de 30 horas pactadas. A xornada real en exceso non se compensa, polo que os salarios percibidos para estes casos a tempo parcial están próximos ao SMI.

Na axuda a domicilio a cobertura desta asistencia realízase por persoal non titulado, contratado maioritariamente a tempo parcial e podendo atender durante a xornada a máis de dous doentes. As funcións a maiores do coidado da persoa son as propias dunha empregada do fogar. A xornada laboral diaria aínda con contrato parcial supera as 8 horas, non compensadas no exceso. Tampouco se aboan os desprazamentos ao domicilio, polo que estes gastos, así como a compra de uniformes e luvas, corren a cargo da traballadora.

Este tipo de actividade está normalmente organizada e dirixida polos médicos da sanidade pública, que concertan esta asistencia cos seus pacientes de consulta.

SECTOR DE TELEMÁRketing

A actividade de Telemárketing responde á máis pura terceirización de servizos de xeito subcontratado na finalidade de abaratar e precarizar a man de obra. Son empresas auxiliares aparecidas a finais da década dos 80 que teñen como principal función a atención telefónica a clientes das empresas principais, así como a promoción por este medio de campañas de lanzamento, estival ou de época. Son atendidos desde as empresas de telemarketing servizos públicos como o 061, 112; a Axencia tributaria, Comunidades Autónomas, denuncias á policía; servizos básicos como a luz, auga ou gas; a banca ou aseguradoras telefónicas; as compras electrónicas ou por internet; telefonía fixa e móbil; captación de socios para equipos de fútbol, até os telemaratóns ou teléfonos eróticos. As subcontratas de telemárketing crecen expansivamente abarcando cada día un maior número de actividades.

En Galiza traballan para esta actividade aproximadamente unhas 4.700 persoas, aínda que a cifra pode ser máis elevada chegando ás 6.000, pola ausencia de rexistro real dunha actividade que nalgúns casos pode estar prestada por medio de ETTs ou empresas de servizos con convenio propio e salario próximo ao SMI. O 72% do censo laboral son mulleres e mozas, maioritariamente menores de 30 anos, funcionando este sector como enclave do primeiro emprego ou como condición de salario auxiliar doméstico, certificando unha realidade incontestábel dos sectores de prestación administrativa e de alta

precariedade. Na actualidade xa se rexistra a incorporación de homes maiores de 45 anos, desempregados e desaloxados doutras ocupacións e con dificultades de inserción nos anteriores traballos pola idade. Os salarios medios regulados por un Convenio estatal sitúanse nos 10.500 € por ano.

Aproximadamente o 82% do persoal está contratado a modo temporal, producíndose unha alta rotación de empregados e empregadas en diferentes empresas por contratos de obra e maioritariamente a tempo parcial que supera o 50% do total. O modelo de contratación preferente baséase nas campañas de lanzamento con sobreextensión das xornadas contratadas a tempo parcial e pagamento inferior ao legal.

A necesidade de estabilizar os empregos para regularizar o sector, provocou nos últimos meses respostas de mobilización e paros para a mellora do Convenio, que tivo un seguimento importante en Galiza. A subrogación como fórmula para a continuidade dos contratos era unha das demandas principais, mentres a patronal responde ante a conflictividade coa aplicación doutos convenios e categorías aínda máis baratas.

A cativa infraestrutura elemental destas empresas necesaria para a prestación da actividade (local, que pode estar nas dependencias da empresa principal, e un teléfono con conexión a internet), en ausencia de capital social e patrimonio consolidado, permite a constitución e desaparición da empresa con suma facilidade e a posíbel deslocalización. Algunhas empresas do sector xa están deslocalizando parte da atención a Marrocos ou América Latina, do mesmo xeito que varias empresas multinacionais norteamericanas teñen centros de traballo en Galiza para cobertura do espazo portugués e español.

SECTOR DE OFICINAS E DESPACHOS

A actividade prestada con carácter administrativo e de xestión para terceiras empresas ou público en xeral, desde despachos de avogados, economistas, asesorías laborais e fiscais, rexistros públicos, asociacións diversas mesmo de empresarios como veciñais, servizos de prevención e partidos políticos, ocupa en Galiza a 12.600 traballadores e traballadoras, reguladas por convenios provinciais a excepción da provincia de Ourense, que non ten negociación colectiva e aplica os salarios de referencia ao SMI. As retribucións medias entre provincias con convenio colectivo oscila entre os 8.900 € e os 10.600 € por ano, para as categorías medias e máis comúns.

O 69 % do persoal contratado nesta actividade son mulleres, na clásica división funcional en que os postos de maior responsabilidade están ocupados normalmente por homes.

O promedio de contratación temporal supera o 42% do total, que se incorporan nas categorías máis baixas (auxiliar), a pesar de titulación ou experiencia e con salarios inferiores aos medios recollidos anteriormente. O modelo máis común é o contrato por obra e no que se introduce con relativo peso como nos restantes sectores a figura dos contratos a tempo parcial.

A característica máis común no sector identifica empresas de pequeno tamaño, con menos de 6 traballadores e traballadoras, o que dificilmente permite a entrada dos sindicatos e a elección de representantes sindicais.

A precariedade amosa idénticos perfís á doutros sectores na sobreextensión da xornada de traballo sen retribuír, en que con regularidade realízanse un promedio de 9 a 10 horas diarias. A maiores, nos períodos de liquidación de impostos (IVE, IRPF, peche de contabilidades) o incremento da xornada pode sobrepasar as 12 horas extendida aos sábados, sen retribuír ou escasamente compensada. A rotación de persoal entre empresas prodúcese con frecuencia elevada, principalmente por decisión voluntaria dos traballadores e traballadoras, que abandonan o emprego cansos da sobreexplotación. Tamén observamos un criterio moi estendido de non denunciar á anterior empresa para recuperar salarios perdidos en exceso de xornada, fundamentalmente polo temor e precaución dos malos informes que se circulan entre empresarios do sector e que dificultan a entrada nun novo emprego.

Como se aprecia nos niveis salariais medios sinalados arriba, as retribucións tamén son un factor precario e que, a diferenza doutros sectores, son poucas as empresas que compensan algún complemento para elevar o salario e normalmente con cantidades inferiores aos 100 € mes.

SECTOR DA CONSTRUCCIÓN, MÁRMORES, CARPINTARÍA, SERRADOIROS E INDUSTRIAS EXTRACTIVAS.

As actividades relacionadas neste capítulo ocupan en Galiza a 114.000 traballadores e traballadoras, en que o 60% dos contratos son de carácter temporal e fundamentalmente causal (obra), alterándose sensibelmente esta proporción entre fixos e eventuais segundo a actividade que auscultemos.

(Sectores principais e preferentes de análise. Examinado o 92.5% do total)

O sector da **CONSTRUCCIÓN** ocupa en Galiza a 85.000 traballadores e traballadoras, reguladas as condicións de traballo por convenios de carácter provincial, que manteñen a súa soberanía negociadora malia a pretendida imposición de subsidiariedade ao Convenio estatal asinado por CCOO, UGT e a Patronal, recorrida pola CIG e referendada a nosa demanda polo Tribunal Supremo, o que permite ter en Galiza incrementos de salarios superiores ao resto do Estado. Os salarios promedio entre provincias oscilan entre os 11.900 € e 13.000 € ano. O modelo de contratación dominante no sector é o de obra, nunha porcentaxe que supera o 83% do total. Por tanto, podemos concluír que este é o sector de máis alta temporalidade. A man de obra é exclusivamente masculina a excepción dalgunhas tarefas de administración.

A diferenza na intensidade de sobreexplotación dentro do mesmo sector, obsérvase naquelas empresas de tamaño relativo con cadros de persoal de entre 10 e 35 traballadores que realizan a actividade en pequenas localidades e fundamentalmente nas zonas xeográficas do interior do país. Nestes casos é practicamente regular a xornada de traballo "a obra feita" con sobreesaturación do tempo de traballo e xornadas diarias superiores ás 11 horas inclusive en sábados e algúns domingos; a retribución total do salario en correspondencia ao tempo traballo é comunmente inferior nun 25%, non se respectando tampouco a dispensa por días de descanso anual recollida nos convenios colectivos, como tampouco as vacacións, que nestes casos de traballo a obra feita é un dereito minorado e impracticábel. Con carácter xeral para todo o sector a xornada de traballo está xa instituída e admitida nas 9 horas diarias; esta hora a maiores non é retribuída a excepción das poucas grandes empresas que teñen unha porcentaxe importante de man de obra fixa superior ao 50%.

Na actualidade conxuntamente coa hostalaría está a ser un sector de importante recepción de man de obra inmigrante, inserida normalmente como peóns independentemente dos seus coñecementos e formación.

A precariedade no sector está tamén determinada pola alta sinistralidade que evidencia escasos medios e medidas de prevención. Chega con saber que tradicionalmente un sector que representa o 11% do total de asalariados no país, rexistra o 30% do total de accidentes graves e mortais que se producen durante o ano. Ningún traballo pode ter como factores inherentes da súa actividade, un risco e consecuencias tan fatais, incorrixíbeis e sistemáticas que non identifiquemos con precariedade e abuso patronal.

O sector de **MÁRMORES E PEDRAS** ocupa en Galiza a 4.400 traballadores; é un sector que creceu exponencialmente nos últimos 15 anos sobre todo no traballo de corte e transformación da pedra, xa que inicialmente esta industria baseaba toda a súa actividade na extracción e comercialización en bruto. O salario promedio é de 12.700 € ano.

A man de obra é exclusivamente masculina a excepción das tarefas administrativas que non chegan ao 5% do total deste censo. Así mesmo, unha importante parte dos operarios son traballadores menores de 30 anos, en consecuencia coa aceleración expansiva do sector e a dureza do traballo. No mes de abril deste ano o Tribunal Superior de Xustiza de Galiza recoñeceu o dereito aos coeficientes redutores para anticipar a idade de xubilación, por medio das diferentes demandas presentadas pola CIG. En vista dos numerosos casos de silicose que estabamos a detectar na provincia de Pontevedra, tanto na industria de extracción como na de transformación, é polo que tén a partir de agora un tratamento idéntico ao da minaría e carbón.

Os contratos de duración indefinida non acadan o 40% dos cadros de persoal, polo que o resto das modalidades son temporais, prevalecendo o contrato por obra en circunstancias normalmente irregulares pola vocación máis temporal que pola propia natureza causal desta modalidade. A xornada laboral é de 45 horas semanais que non é compensada no exceso. Do mesmo xeito, sobreesáturase o ciclo produtivo traballando en quendas que ocupan todos os días da semana sen distinguir sábados nin domingos, que tampouco son compensados a maiores. Os efectos da sobrexornada en sectores desta característica con intensidade na carga de traballo e medios contaminantes, ten un impacto nada desprezábel na deterioración da saúde dos traballadores, como examinabamos anteriormente. O exceso de xornada que non se compensa supón unha cantidade próxima aos 2.500 €/ano en concepto de horas extras que son subtraídas ilegalmente ao traballador.

O sector de **CARPINTARÍA E EBANISTARÍA** en Galiza está regulado por convenios provinciais, que da mesma maneira que o da construción se pretenden sometelos ao Convenio estatal por parte de CCOO, UGT e os empresarios a nivel de Estado, e tamén con sentenza do Tribunal Supremo que dá a razón a CIG, polo que os Convenios provinciais de carpintaría en Galiza teñen un incremento salarial superior ao resto do Estado. Este sector ocupa no país a 8.100 traballadores e traballadoras, en que o 92% deste censo é man de obra masculina. Os salarios promedios entre provincias son de 11.400 € e 12.600 € por ano.

Podemos dicir que o sector de carpintaría e ebanistaría, conxuntamente coa de mecanizados e automatismos no metal, é a actividade da industria privada e con convenios provinciais con menor precariedade. A relación de persoal indefinido nas empresas supera a media do 75% e a restante contratación con escasa rotación, responde ao perfil de mocidade con titulación de ciclos medios e superiores que inicia a súa relación laboral con contratación en prácticas. Outra pequena porcentaxe desta eventualidade corresponde a contratos por temporalidade ou acumulación de tarefas. Os problemas de incumprimento legal redúcense para o persoal eventual a dispoñibilidade fáctica ou involuntaria para realizar horas extras, compensadas nos primeiros anos a prezo inferior ao convenio colectivo. O persoal con antigüidade percibe normalmente compensacións extras recollidas en nómina.

A razón da menor precariedade no sector de carpintaría responde á estabilidade na demanda desta actividade e a necesidade das industrias de contar con persoal profesionalizado e a ausencia de parados neste sector.

O sector de **REMATANTES E SERRADOIROS** da madeira ocupa en Galiza a 5.200 traballadores e traballadoras, regulados por convenios provinciais, e en que o 98% do censo laboral é persoal masculino de idade avanzada e con pouca mocidade incorporada ao sector. O salario promedio entre provincias oscila entre os 9.200 € e 10.200 € ano.

En contraste co sector de carpintaría e ebanistaría, a actividade de serradoiros é das máis precarizadas, proporcionando unha referencia asociada a este efecto, o nivel salarial que se retribúe.

As características do sector establecen unha diferenza entre aquelas empresas radicadas en localidades próximas á grandes cidades, que cumpren os mínimos do Convenio e aquelas outras máis ruralizadas e localizadas no interior do país e nos que, con independencia do Convenio colectivo, a relación dos traballadores coa empresa prodúcese pola alta individualizada no réxime agrario e con salarios regulados polo SMI.

O sector da **LOUSA** en Galiza está regulado por un Convenio Galego, para as empresas radicadas basicamente nas provincias de Lugo e Ourense e ocupa aproximadamente a 2.800 traballadores. O salario promedio é de 13.500 € ano.

Este é un sector que co paso do tempo foi regularizando as condicións de traballo por razóns de crecente tecnificación e necesidade de man obra máis especializada. Precisamente a especialización dos operarios é un factor de estabilidade para os cadros de persoal, xa que as empresas concursan na busca de operarios e promoven unha competencia de oferta salarial que está elevando colectivamente a retribución por convenio.

A porcentaxe de contratación eventual non chega ao 35% e agrupa as categorías máis baixas, de nova incorporación e xente moza, e contrariamente tamén aqueles traballadores máis profesionais que voluntariamente prefiren estar no mercado de demanda e oferta salarial entre empresas e non teñen temor á perda do emprego.

A xornada laboral é de 9 horas diarias e regularmente tamén os sábados, compensadas a diferentes prezos e no que resultan como sempre máis perxudicados os mozos de nova incorporación e eventuais.

SECTOR DE ALIMENTACIÓN

O sector da Industria da Alimentación ocupa en Galiza a 26.300 persoas en actividades relacionadas coa elaboración e conservación do peixe, leite e produtos derivados, carnes e aves, elaborados precociñados, panadarías e confeitarias. O 74% deste sector está ocupado por mulleres, aínda que este dato representa unha proporción global e distinta según cada actividade.

(Sectores principais e preferentes de análise. Examinado o 90.5% do total)

O sector de **PANADARÍAS E CONFEITARÍAS PASTELARÍAS** ocupa en Galiza a 6.800 persoas, en que o 77% é man de obra feminina incorporada fundamentalmente a esta actividade logo da diversificación de obradoiros exclusivos de pan, a tendas de repostaría e pastelería con despacho minorista. Nos obradoiros e reparto continua sendo maioritaria a man de obra masculina. As condicións de traballo están reguladas por convenios provinciais que separan distintamente a actividade de panadaría e a de pastelería.

Entendemos que, á marxe desta consideración legal, as dúas actividades están hoxe tan integradas que resulta difícil discernir o propio ámbito específico das mesmas, polo que para efectos de examinar a precariedade, os contornos de ambas as dúas son exactamente idénticas e compartidas.

Os salarios promedio para estas actividades diferencia entre provincias unha cantidade de 9.700 € e 11.100 € por ano. A eventualidade supera o 55% dos contratos, concentrados maioritariamente no persoal de despacho e por tanto mulleres. A modalidade de contrato temporal dominante é o de obra, deixando en evidencia unha infracción legal neste modelo de contrato pola ausencia dun carácter causal neste traballo. O contrato a tempo parcial está consolidándose como alternativa de fraude na xornada laboral, pola diminución de custos salariais absolutos.

A xornada laboral promedio é de 60 horas semanais e de 10 diarias, cun día de descanso semanal, no que a sobreextensión da xornada nunha cantidade aproximada 900 horas anuais (a metade da xornada legal no ano) non é retribuída ou é escasamente compensada. As horas comprendidas en horario nocturno tampouco son retribuídas ao persoal eventual, de igual maneira que o traballo en festivos.

Como se comproba, este é un sector de explotación intensiva con baixos salarios netos, no que predomina a clásica pequena empresa familiar con poucos asalariados, polo que resulta altamente difícil organizar sindicalmente e modificar cualitativamente as condicións laborais.

A Aatividade industrial da **CONSERVA** ocupa en Galiza a 9.900 traballadores e traballadoras, en que o 84% son mulleres. A contratación estábel a medio de contratos indefinidos a tempo completo non supera o 55% do total. O resto das contratacións a modo temporal fracciónanse entre ETTs que supoñen unha media do 20% da contratación e acumulación de tarefas; neste último caso cun máximo de prestación de 9 meses durante o ano pactado en Convenio. A figura do contrato fixo descontinuo con especial incidencia neste sector, declinou nos últimos quince anos para ser substituído por temporalidade e ETTs, como posibilidade maior de sobreexplotación. Na actualidade estase a producir unha recuperación lenta da modalidade fixa descontinua por imperativo do propio Convenio.

O sector está regulado por un Convenio de ámbito estatal que establece uns salarios brutos por ano que oscilan entre os 8.900 € e 10.300 €, dependendo dos acordos por empresa referidos a primas de produción.

Fundamentalmente as irregularidades no incumprimento das condicións pactadas prodúcense para as traballadoras con contratación temporal e ETTs, que veñen realizando un promedio de 10 días máis de traballo non retribuído ao ano, pola non aplicación da redución de xornada anual pactada. No caso das ETTs esta diferenza de días non retribuídos é máis alta, polo calendario irregular de traballo e a proporción sobre o calendario laboral anual. No caso deste sector a innovación tecnolóxica para a competitividade, permitiu mellorar as condicións de traballo e a saúde das traballadoras, afectadas por estar durante anos en ambientes fríos, pouco impermeabilizados e de constante humidade. Nas traballadoras de máis idade son frecuentes os problemas de reumatismo crónico e enfermidades asmáticas.

O sector de **ELABORACIÓN**, tanto de precociñados como de frío industrial para a venda a domicilio, ocupa en Galiza a aproximadamente 4500 traballadores e traballadoras, en que o 77% é persoal feminino, adherido funcionalmente ás tarefas de fabricación. As condicións laborais están reguladas nalgunhas empresas por convenio propio, normalmente as de máis entidade e cadro de persoal (caso Pescanova) e nas demais con carácter xeral os convenios de aplicación son os estatais de frío industrial e tamén de conservas.

No pasado ano UGT asinou en solitario coa patronal de elaborados un convenio estatal de eficacia limitada para esta actividade que reduce en aproximadamente un 10% as retribucións pactadas que se perciben na actualidade, e que se viñan aplicando historicamente polos convenios de frío industrial ou conserva por asimilación ou defecto, en ausencia dun específico. A oposición da CIG e CCOO está impedindo en Galiza a implantación deste novo convenio e por tanto o retroceso que significa salarialmente. Cómpre salientar que máis do 50% desta actividade está radicada en Galiza. Os salarios promedio no sector para o persoal directo de fabricación, a excepción daquelas empresas con convenio propio, oscilan entre os 10.800 € e 11.300 € brutos por ano.

Na análise de precariedade reproducése igualmente unha situación idéntica a doutros sectores, na diferenciación entre persoal de nova incorporación ou empresas de nova implantación, con aqueles cadros de persoal máis antigos en empresas tradicionais. Observamos novamente a fractura xeracional entre persoal maior e mozos e mozas recentemente incorporados ao traballo e atrapados no estado contemporáneo de precariedade. A temporalidade a medio de contratación por obra ou acumulación de tarefas alternativamente, acompañado por períodos breves no desemprego para quebrar o encadeamento

de contratos, é unha práctica estendida e ao uso. A contratación de ETTs alcanza aproximadamente o 30% de media no sector, que tamén resulta unha modalidade aproveitada para alternar cos restantes contratos temporais e evitar a contratación indefinida. Deste xeito, con estas secuencias de contratación podemos ver cadros de persoal enteiros rotando indefinidamente nas distintas modalidades e con máis de 8 anos de traballo ininterrompido na mesma empresa. Parece evidente que nestas condicións de contratación, calquera período de IT por enfermidade común ou mesmo por embarazo sexa penalizada coa interrupción do contrato, da mesma maneira que o descanso por vacacións sexa realmente un dereito virtual.

A xornada laboral por estar sometida a xendas de traballo ten sobreesaturado o proceso produtivo, polo que non se realizan horas extras durante a semana, pero si é frecuente en períodos de campaña o traballo en sábados, con carácter obrigatorio pola consecuencia de intimidación nos contratos temporais. As horas extras son compensadas a prezo inferior ao legal.

Os sectores de **INDUSTRIAS LÁCTEAS E MATADOIROS DE AVES** son actividades reguladas no noso país por convenios de empresa, á marxe dos convenios estatais que non teñen aplicación práctica. Na actualidade ocupan a 2.620 traballadores e traballadoras e podemos avalialos en conxunto xa que non se observa unhas causas de precariedade que merezan ser examinadas. No caso das industrias lácteas con salarios medios de 12.700 € ano, podemos destacar a diminución continuada do sector e a redución de 4.600 traballadores nos últimos 10 anos, pola consecuencia da reconversión inducida no sector gandeiro e do leite pola UE, e a venda das industrias galegas a empresas do estado ou multinacionais que derivou no peche de instalacións en Galiza. No que queda do sector traballan unhas 1.800 persoas en condicións regularizadas de contratación indefinida e unha antigüidade considerábel. En matadoiros de aves as condicións son moi parecidas e a eventualidade non alcanza o 20% dos cadros de persoal.

O sector do **TÉXTIL**, que ocupa no noso país a 17.800 traballadoras e traballadores, é a actividade que por excelencia concentra os datos de precariedade e sobreexplotación máis extensivos e intensivos, unha realidade nada desprezábel pola importante cifra de traballadoras e traballadores afectados, e por unhas contingencias de precariedade endémicas instaladas no tempo, que tampouco evitan a deslocalización de firmas propias e solventes do país, a outros terceiros subdesenvolvidos e con man de obra exponencialmente máis barata. Como observaremos os modos de precariedade son tanxenciais entre diferentes localidades dunha mesma comarca como se existise sincronía ou mimetismo, modificándose estas formas non menos severas de sobreexplotación nas outras latitudes do país. As diferenzas na intensidade precaria está condicionada unicamente á actividade específica, a saber, confección, fibras diversas e compoñentes do automovil.

(Examinado o 100% do sector)

O subsector de **CONFECCIÓN** concentra o 85% do total da actividade téxtil en Galiza. A man de obra feminina ocupa o 92%, dedicada preferentemente a fabricación; os poucos homes incorporados á actividade fan principalmente as tarefas de mantemento, corte e as funcións de mando. Os salarios de referencia en fabricación están relacionados coa categoría homologada a peón ou denominado salario mínimo intertéxtil. A cantidade bruta para esta categoría suma os 8.860 € por ano. Fundamentalmente a precariedade máis acusada maniféstase pola escala de terceirización, primeiro os centros de traballo directos das marcas que ocupan menos persoal, logo as subcontratadas por estas e finalmente o traballo en domicilio.

Os centros de traballo directos das marcas ocupan a aproximadamente un 15% do total de persoal inserido na produción téxtil da confección en Galiza; o 57% está contratado con carácter temporal, maioritariamente a tempo parcial na modalidade de obra ou campaña. A xornada habitual de traballo é de 9 horas diarias, non compensándose a hora realizada a maiores. As horas extras realízanse con carácter imperativo por razóns da eventualidade e normalmente en sábados, pagados a razón de 3 € por hora. A rotación dos contratos é incesante e non permite acumular antigüidade do mesmo xeito que a maioría dos dereitos recollidos en Convenio son diminuídos e quebrantados, caso licenzas, vacacións, I.T. Así mesmo, estas condicións de contratación impiden o exercicio libre de asociación sindical, derivando a representantes electos normalmente dirixidos pola empresa e pactados cos sindicatos a cambio de representación. Neste caso, como en numerosos sectores a asociación á CIG está perseguida e combatida polas direccións das empresas. No último e anteriores procesos de eleccións sindicais, diferentes tentativas para constituír candidaturas pola CIG fracasaron por presións e ameazas directas das direccións, concluíndo nalgún caso con denuncias presentadas no Xulgado do Social.

As empresas subcontratadas para as firmas de moda (Zara, Caramelo, Adolfo Domínguez, Roberto Verino, Induico, Florentino, Pili Carrera, etc.), así como as dedicadas ao xénero de punto, completan o total da actividade da confección en Galiza.

O ciclo de traballo das empresas subcontratadas está determinado pola fabricación de tempada das firmas de moda. Deste xeito comprobamos como na comarca do Deza a contratación nestas empresas é basicamente por obra ou campaña (verán, inverno) alternando períodos de actividade con cesamento e desemprego, sumando como media uns 9 meses de traballo ao ano. Resulta frecuente o rexistro en nómina do salario correspondente á xornada completa, pero no pagamento directo en man abóase normalmente o 70% da retribución legal. Nas comarcas de Coruña, Redondela; Ourense, etc., prevalece a contratación a tempo parcial, normalmente contratos por 6 horas retribuídos na proporción desta xornada, aínda que a xornada diaria regular é de 9 horas que non se retribúe no exceso. Para comprender os factores que sobreactúan e fan posíbel o mantemento destas condicións irregulares, podemos ver como esta industria téxtil subcontratada reside basicamente en localidades do interior, a distancia dos perímetros e cidades industrializadas, polo que nestes casos outra alternativa de emprego implica imperativamente o desprazamento xeográfico para as traballadoras; e tamén fundamentalmente decisivo resulta o perfil de contratación, separado xeracionalmente entre mulleres de certa idade que simbiotizan o traballo nas empresas coas tarefas do fogar e de autoconsumo do agro.

A maiores, para completar o ciclo produtivo e de sobreexplotación, directamente desde as propias empresas de moda como desde as terceirizadas, derivase unha importante cantidade de traballo a domicilios, realizado de xeito somerxido e retribuído a escasamente 2 € por hora. Esta situación ten especialmente incidencia nas comarcas de Redondela, O Porriño e Ourense.

No subsector de **TÉXTEL PARA COMPOÑENTES DO AUTOMÓBIL**, radicada fundamentalmente na comarca de Vigo, as condicións de traballo son máis estables e regularizadas de acordo ao Convenio. Como unha actividade auxiliar máis da industria da automoción, a principal causa de sobreexplotación está nos ritmos de traballo, de elevada cadencia e alta produtividade, pero que, a diferenza da actividade do metal, non se retribúe o maior rendemento, pagándose exclusivamente o salario de Convenio. Estamos observando na central sindical as consecuencias na saúde das traballadoras por este intensivo rendemento, que se manifesta con demasiada frecuencia en lesións do túnel carpiano e do cóbado, dificilmente recuperábeis e progresivas na deterioración. Neste subsector tamén atopamos a contratación por ETT que supoñen na actualidade unha porcentaxe próxima ao 20% do cadro de persoal.

SECTOR DE TRANSPORTE

O sector do transporte agrupa dúas divisións de traballo diferenciadas, o transporte de viaxeiros e o de mercadorías por estrada. Así mesmo, tamén deberemos entender como actividade de transporte o traslado de persoas a centros de recuperación e hospitais por medio de ambulancias. O total desta actividade ocupa en Galiza a 39.700 traballadores e traballadoras, dos que 26.933 están contratados en réxime de autónomos. Esta condición de contrato mercantil enmascara unha relación laboral diáfana e concreta entre traballador/a e empresario, que permite a este último sobreexplotar as condicións de traballo e eludir na economía da empresa o investimento e amortización en medios de produción (coches, furgonetas, camións), que son transferidos ao traballador. A facilidade na rescisión do contrato mercantil por parte da empresa e a imputación da carga de amortización dos medios produtivos ao traballador, provoca neste unha situación de dependencia vital coa empresa e a aceptación de condicións de traballo en franca inferioridade legal. A xornada laboral dos autónomos establece unha media de 12 horas diarias, que compensadas a prezo de convenio supoñería unha retribución do 30% aproximadamente maior á que perciben habitualmente. Na actualidade cada vez máis empresas non dedicadas especificamente ao transporte, caso dos grandes almacéns, cadeas de alimentación e empresas de servizos, contratan o traslado dos seus produtos aos clientes por medio de autónomos, en substitución progresiva por esta figura dos traballadores da propia empresa que realizaban antes esta tarefa. Polo tanto os autónomos son un modelo de terceirización parcial do ciclo produtivo.

(Examinado o 100% do total)

O sector de **TRANSPORTE DE VIAXEIROS** ocupa en Galiza aproximadamente 4.900 traballadores e traballadoras. O 87% é persoal masculino; as mulleres ocupan preferentemente as tarefas administrativas aínda que desde mediados da década dos noventa se están a incorporar tamén lentamente ás funcións de condutor e mesmo taller. Esta proporción en canto xénero estase a modificar sensibelmente na actualidade, coa regulamentación que obriga á incorporación de azafatas no transporte escolar, pero tamén nos está insinuando unha forma de abuso e fraude na contratación, xa que moitas traballadoras eventuais con categoría de condutoras a tempo completo están sendo reconvertidas parcialmente na súa xornada a esta nova categoría de azafatas, polo que as súas retribucións totais diminúen e a súa xornada amplíase. A contratación indefinida no sector está próxima ao 67% do total, pero están computados dentro desta modalidade de contrato os fixos descontínuos que prestan traballo durante o período certo do curso escolar, polo que durante as vacacións do verán e o nadal acoden ás prestacións por desemprego. As restantes contratacións cóbrense fundamentalmente en contratos por obra que se manteñen durante varios anos pola rotación de contratos entre diferentes empresas dun mesmo grupo.

Esta modalidade é usada tamén para os colexios ou servizos contratados por concesións privadas ou públicas. Os salarios oscilan nas distintas provincias entre os 10.400 € e 11.700 € brutos/ano.

A principal causa de irregularidade na aplicación debida das condicións de traballo e sometemento ao Convenio Colectivo, está no incumprimento da xornada de traballo. A apropiación do tempo de presenza ou espera por parte das empresas que non se considera xornada efectiva, pode obrigar o traballador a estar dispoñíbel e prestando servizos até 16 horas/día e lonxe do seu domicilio. A xornada habitual de traballo efectivo de condución supera as 10 horas/día, non se respectando xeralmente tanto en viaxes concertadas como en liñas regulares de viaxeiros o descanso regulamentario, en conducións prolongadas como tampouco entre o final e inicio das quendas de traballo de cada xornada diaria. Con carácter xeral a compensación do exceso en horas efectivas é aboado fóra da nómina ou en axudas de custo sempre a prezo inferior ao establecido en Convenio colectivo. Do mesmo xeito e xeralmente non se compensa o tempo de espera ou parada.

TRANSPORTE DE MERCADORÍAS.

Desde primeiros dos anos 80 a irrupción masiva dos autónomos foi modificando estruturalmente o sector, substituíndo de xeito progresivo traballadores asalariados polo réxime mercantil de autónomos. A nova empresa de mercadorías con carácter xeral mantén unha estrutura administrativa e loxística con asalariados e outra básica de reparto con autónomos, aínda que comenza a experimentarse un cambio neste tendencia polas razóns que examinaremos máis adiante.

O sector ocupa en Galiza a 7.250 traballadores e traballadoras, no que o 91% son homes e a porcentaxe escasa de mulleres dedícase as tarefas administrativas. Os salarios de Convenio por provincias oscila entre os 10.500 € e 11.500 €/ brutos/ano.

A porcentaxe de eventualidade supera o 29%, resultando habitual a rotación dos mesmos traballadores eventuais en diferentes empresas do mesmo grupo, mantendo esta condición temporal durante varios anos, e impedindo por tanto calqueira actuación sindical ou reclamación por parte deste colectivo que queda desactivado na súa organización. A xornada laboral é sempre superior ás 10 horas diarias, dependendo do tamaño da empresa a compensación e o prezo deste exceso, sempre inferior ao pactado en Convenio. O disfrute de vacacións é un dereito minorado, efectivo parcialmente e onde practicamente xa non coñecemos casos do disfrute pleno dos 30 días.

No referente aos autónomos, a masificación sobrevida nas últimas décadas, tan saturada e sobreexplotada polas empresas, está mudando inclusive os propios circuitos comerciais e a estabilidade competitiva das mesmas. A contratación en exceso de autónomos e a falla de rendibilidade de moitos servizos para estes, obrigounos a contratar con diferentes empresas ao mesmo tempo, e a prestar unha dispoñibilidade absoluta de horarios e inclusive prezos, que está provocando na actualidade unha competencia desleal entre empresas, e que prexudica sempre as que deben soportar unha maior estrutura e custos. Tamén se observa unha prestación directa en crecemento por parte dos autónomos cos propios clientes, que pactan prezos de reparto sensibelmente inferiores aos contratados polas empresas. Este feito está obrigando a moitas empresas a considerar os beneficios da contratación mediante autónomos, xa que están sendo vítimas da súa propia voracidade de lucro e da política precarizadora dos últimos 25 anos.

TRANSPORTE DE AMBULANCIAS.

Esta actividade ocupa en Galiza a 617 traballadores, o 92% do persoal son homes con escasas mulleres dedicadas a tarefas administrativas e excepcionalmente a funcións de condución. As condicións de traballo están reguladas por un Convenio estatal que autoriza de facto a ampliación da xornada de traballo a doce horas diarias, consideradas o exceso como xornada de presenza.

Os salarios recollidos en Convenio establecen unha cantidade de 10.700 € por ano para a categoría de condutor. A isto deberá sumarse a ampliación da xornada diaria en 4 horas consideradas de presenza e retribuídas a 5 € hora.

As características desta actividade no interior do país permite que as empresas de pequeno tamaño con tres traballadores de media atenda servizos funerarios e de floristería como complementarios ao traslado de enfermos. A realidade da sobreexplotación baséase na prolongación da xornada, como mínimo doce horas legalizadas por Convenio, aínda que a dispoñibilidade do traballador para a atención do servizo implica numerosas veces quendas continuadas de 24 horas sen distinción nos sábados e domingos, que se traballan como día normal e sen compensación retributiva a maiores. O dereito a vacacións está completamente minorado disfrutando como máximo con carácter regular unha media de quince días. Do mesmo xeito os cambios continuos nas quendas de traballo e a suspensión de días de descanso por razón de insuficiencia do cadro de persoal para a cobertura de servizos, é unha constante que determina a irregularidade nas condicións de traballo.

Tamén é preocupante a desatención empresarial en materia de prevención de riscos. A austeridade de medios de protección individual (EPIS) nunha actividade que soporta riscos graves de contaxio delata a precariedade laboral e a propia precariedade asistencial para os enfermos.

A contratación indefinida supera o 63%, completándose a restante porcentaxe con contratos por obra que se suceden ininterrompidamente pola subrogación de prestación de servizos con hospitais, mutuas ou entidades aseguradoras.

SECTOR FINANCEIRO

Ao longo dos últimos anos houbo profundos cambios no Sistema Financeiro Galego (SFG) que tiveron un reflexo directo sobre o emprego. Dous feitos caracterizaron esta mudanza: as fusións entre entidades e a autorización ás Caixas de Aforros, a partir do ano 1988, para abrir oficinas fóra da Comunidade de orixe.

Así, o comportamento en canto a evolución do emprego é dispar: mentres na Banca se pechan centros de traballo, nas Caixas a tendencia é á inversa.

Os salarios regulamentados para as categorías medias nas Caixas de Aforro oscila entre os 13.700 € e 14.500 ano, que poden variar á alza en función dos complementos propios de cada empresa. No sector da Banca os salarios para as categorías medias establecen unhas cantidades semellantes ao anterior, entre os 13.500 € e 14.200 € ano, con pequenas variacións en función de complementos propios.

(Examinado o 100% do Sector)

Banca: evolución oficinas na Galiza

	1999	2000	2001	2002	2003	Evolución
A Coruña	573	550	523	512	518	-55
Lugo	222	208	200	189	184	-38
Ourense	216	202	184	174	169	-47
Pontevedra	427	412	393	374	381	-46
Totais	1.438	1.372	1.300	1.249	1.252	-186

Caixas: evolución oficinas na Galiza

	1985	1990	1995	2000	2001	2002
A Coruña	189	264	304	368	369	377
Lugo	78	94	117	130	118	119
Ourense	106	174	199	212	205	208
Pontevedra	203	283	314	356	325	340
Totais	576	815	934	1.066	1.017	1.044

Nas Caixas de Aforros houbo un descenso dos centros de traballo a partir do ano 2000 derivado do peche de oficinas despois da fusión das Caixas do sur, medre compensado pola expansión das Caixas doutras Comunidades Autónomas.

Oficinas Caixas doutra CCAA en Galiza. Ano 2002

Entidade	Oficinas
Ibercaja	2
Caja Asturias	2
Caja España	28
Caja Duero	6
Caja Madrid	39
Caixa Catalunya	5
Caja Badajoz	1
La Caixa	123
Total	206

A expansión da Banca tivo lugar a primeiros dos oitenta, polo que necesitou un maior número de recursos humanos, en tanto que a expansión das Caixas foi máis serodia e se apoiou nos avances tecnolóxicos da ofimática.

Media traballadores/as por oficina

	1991	2000
Bancos	9,26	7,66
Caixas	5,66	5,29

Este dato axuda á comprensión do gran impacto das fusiões sobre o emprego na Banca.

Banca: evolución emprego principais empresas en Galiza 1994-2002

Entidade	1994	1998	2002	94-2002	%
BSCH	1.425	1.242	879	-546	-38,31
BBVA	1.498	1.499	1.330	-169	-11,27
PASTOR	2.281	1.955	1.776	-505	-22,14
BANESTO	736	709	592	-144	-19,56
GALLEGO	608	617	517	-100	-16,20
GALICIA	672	677	663	-14	-2,06
Totais				-1.465	

Estas entidades representan o 85% do emprego no sector en Galiza.

Banca: evolución empregados/as en Galiza período 1999-2003

Provincia	1999	2000	2001	2002	2003	Evolución
A Coruña	3.706	3.595	3.468	3.362	3.308	398
Lugo	781	741	720	698	-681	-100
Ourense	787	753	712	690	-667	-120
Pontevedra	2.250	2.164	2.126	2.061	-2.034	-216
Totais	7.524	7.253	7.026	6.811	-6.690	-834

A evolución do emprego nas Caixas foi a contraria, tanto pola expansión das Caixas galegas no país, superando as barreiras provinciais, como pola chegada das Caixas doutras Comunidades.

Caixas Aforros: evolución emprego principais empresas en Galiza 1994-2002

Entidade	1994	1998	2002	Incremento
Caixa Galicia	1.929	2.381	2.411	482
Caixanova	2.290	2.335	2.287	-48
La Caixa	179*	314*	477	298
Caja Madrid	-	108*	171	171
Resto Caixas	--	--	155	--
Totais	--	--	5.501	903

*No caso de La Caixa e Caja Madrid non teñen en conta os censos de Lugo e Ourense nos anos 94 e 98. No ano 2002 o número de empregados/as total do sector era 5.501.

Hoxe as oficinas de bancos e caixas teñen un modelo organizativo semellante. As innovacións tecnolóxicas, asociadas a novos modelos de organización do traballo, nun marco precario derivado dos Convenios Estatais, teñen influído gravemente sobre as condicións laborais, estando hoxe sometidos os traballadores/as a unha maior presión, incrementándose a carga e ritmos de traballo.

Banca: evolución da produtividade en Galiza

	1999	2000	2001	2002	Incremento
Ratio	2,92	3,36	3,80	4,16	42,46%

Ratio Volume negocio por traballador/a. Millóns de Euros.

Caixas de Aforros Galegas: evolución da produtividade 1999-2002

	1999	2000	2001	2002	Incremento
Caixa Galicia	6.005	5.996	6.801	7.623	26,94%
Caixanova	4.717	5.363	6.188	6.734	42,76%

Fonte: Memorias Caixa Galicia e Caixanova. Ratio volume de negocio por empregado/a (milleiros de euros)

Subcontratas e temporalidade

Subcontratas.- A finais dos anos 80 comezou un fenómeno de exteriorización dos Servizos Centrais a través de empresas auxiliares. Hoxe as empresas auxiliares das Entidades Financeiras Galegas dan emprego entre 8-10% dos cadros de persoal.

Nestas contratas aplicábase tradicionalmente o Convenio de Oficinas e Despachos, con condicións laborais máis baixas que os Convenios de Caixas ou Banca. Hoxe as direccións, nunha nova volta de rosca, están pulando pola aplicación dos Convenios Estatais de Telemarketing ou o de Planificación, moito máis precarios. Se inicialmente estas empresas apostaban polo emprego fixo, hoxe asistimos a un incremento sen límites da temporalidade.

Temporalidade.- Como vimos, o comportamento dos Bancos e Caixas é moi diferente en canto á creación de emprego. A Banca está a destruír emprego, as contratacións son polo tanto moi poucas e, pola contra, é habitual a contratación de empresas de servizos para a realización de traballos nas oficinas, así como a contratación de axentes e corresponsalías, que na realidade podemos definir como falsos autónomos.

A temporalidade é un fenómeno máis centrado nas Caixas de Aforros; hai que sinalar que na contratación vía ETT, a predominante, é difícil cifrar a súa porcentaxe. A duración varía dun día até máis dun ano nos contratos por obra e servizo. Podemos facer pois unha estimación con base nos contratos recibidos nos Comités de Empresa, resultando que a temporalidade xira entorno a un 10%.

Extensión ilegal da xornada

Un 80% dos cadros de persoal da banca estende de xeito ilegal a súa xornada polo serán, horas non pagas, non cotizadas á Seguridade Social e máis ala do límite legal. Esta fraude foi denunciada en numerosas campañas por parte da Federación, aínda temos que dicir que sen moito éxito. Cómpre unha reflexión máis profunda, nomeadamente das causas.

- Substitución de salario fixo por variábel.

Os Convenios Colectivos da Banca, con subas salariais por baixo do IPC, traducíronse nunha perda nos salarios fixos de 15 puntos nos dez últimos anos. Pola contra, a patronal creou numerosos pluses e complementos voluntarios que absorberon a perda dos Convenios, pero creou maior dependencia dos traballadores/as. Hoxe estes complementos supoñen até un 20% do salario.

- Falta dunha Carreira Profesional.

A falta dunha carreira profesional obxectiva, incluso para o persoal apoderado, crea unha maior dependencia do superior xerárquico.

- Mobilidade xeográfica.

A mobilidade, nomeadamente cando o traballador/a é desprazado fóra da súa cidade de orixe, provoca a ruptura do ambiente familiar e social. A oficina convértese no lugar de referencia e de relacións sociais. Non é de estrañar que Bancos e Caixas oferezan aos traballadores/as novos, oportunidades de promoción e melloras económicas por aceptar postos fóra incluso das Comunidades de orixe.

Non podemos esquecer que a mobilidade até os 25 km que contemplan os respectivos convenios, é tamén unha ameaza constante para moitos traballadores/as.

- Falta de persoal.

O drástico recorte dos cadros de persoal, a diminución do número de traballadores/as por oficinas, fai necesaria en moitos casos a extensión ilegal da xornada. Ano a ano incrementase o número de oficinas cun só empregado ou empregada no rural, ou con dous nas cidades.

Mobilidade funcional

A mobilidade funcional é unha das novas lacras no sector financeiro; a falta de definición das funcións a desenvolver nos postos de traballo ou por categorías, provoca unha discriminación de moitos traballadores/as que realizando o mesmo traballo cobran distintos salarios.

A implantación desta mobilidade ten como fin eliminar o que as empresas chaman tempos mortos, un 30% da xornada laboral segundo estudos da CECA.

Pero a mobilidade funcional tamén ten como fin a adaptación empresarial a unha nova realidade. O traballo produtivo (administrativo) realízase en gran medida fóra da empresa (subcontratas, caixeiros automáticos, banca telefónica, banca por internet); as entidades financeiras convértense en marcas "exitosas", e o persoal en vendedores/as.

Se no ano 1991 o 75% das operacións que realizaban a clientela das Caixas se facían nas sucursais, no 1999 esta proporción descendeu até un 40%. Hoxe a proporción aínda é menor: no ano 2003 o número de operacións por internet igualou ao número de operacións nos caixeiros automáticos.

SECTOR DE QUÍMICAS, ARTES GRÁFICAS E ENERXÍA

O Sector da Industria Química en Galiza recolle principalmente as actividades de petroquímica e derivados; os produtos zoosanitarios e farmacéuticos; os relacionados coa industria do automóbil na elaboración e transformación de plásticos, inxección, adhesivos e colas; fertilizantes e praguicidas; transformación do caucho e derivados; pinturas e vernices; etc..

(Sectores principais e preferentes de análise. Examinado o 100% do total)

Esta actividade ocupa no noso país a 10.400 traballadores e traballadoras, no que fundamentalmente a división de xénero está en correspondencia coa división funcional, as mulleres permanecen en traballos administrativos, mentres as tarefas específicas produtivas están ocupadas case exclusivamente por homes. A relación desta porcentaxe é dun 86% persoal masculino fronte ao 14% de man de obra feminina. O promedio de contratación indefinida é do 64%, aínda que este dato resulta relativamente preciso xa que nos censos dos cadros de persoal non están contabilizado o persoal contratado a medio de ETTs, cunha incidencia media do 7% sobre a totalidade do persoal. A modalidade ao uso para a contratación eventual realízase en contratos por obra, normalmente en fraude, xa que as características do traballo non está normalmente condicionada a circunstancias ocasionais e de causalidade, do mesmo xeito que as ETTs se ocupan en traballos de produción directa e propia da empresa.

Do censo absoluto laboral deste sector, os afectados polo Convenio Estatal de Químicas suman unha cifra de aproximadamente 8.600 traballadores, os restantes do total corresponde ás empresas con convenio propio. Os salarios medios de aplicación para as empresas afectadas polo Convenio Estatal oscila entre os 12.925 € e 15.511 € por ano, dependendo de que o traballo se realice en xornada fixa ou a quendas rotativas. No caso das empresas con Convenio propio, a diferenza salarial a respecto do Convenio estatal pode oscilar entre un 15% e 25% a maiores. Nas empresas con convenio propio comparecen determinados pluses salariais por incentivos, produtividade ou tóxicos que non son compensados no caso estatal.

As principais causas de precariedade atopámola ao abeiro da contratación eventual ou de nova incorporación, onde xa se insinúa e se acorda cos sindicatos do Estado, condicións inferiores tanto salariais como sociais en Convenios de empresas para o persoal novo. Nas empresas sen convenio propio podemos ver casos de pagamento inferior ao salario legal aínda que en nómina se recollan as retribucións regulamentarias. Obsérvase un descenso das ETTs que son substituídas por unha nova forma máis precaria, as empresas de servizos subcontratadas, sen convenio de aplicación ou convenios de empresa no límite do salario mínimo. Tamén os contratos a tempo parcial comezan a ter importancia relativa no deseño da contratación.

Un xeito de retribución moi ao uso e que permite ás empresas compensar salario inferior ao debido, é a aplicación incorrecta das categorías, xa que a configuración dos grupos profesionais son establecidas con subxectivismo. No subsector de pezas para o automóbil, de igual maneira que no metal, a exigencia actual para as empresas baséase no incremento da produtividade e a flexibilidade horaria con bolsas de disposición anual e xornadas de luns a domingo. Tamén como no metal, a ameaza de deslocalización está a ser unha constante para a deterioración das condicións de traballo.

SECTOR DE ARTES GRÁFICAS

Este sector ocupa en Galiza a 2.430 traballadores e traballadoras, en que un 19% do total son mulleres, que ocupan preferentemente as tarefas administrativas e en menor medida están tamén incorporadas ao traballo de taller. O promedio de eventualidade acada preto do 40%, sen contabilizar as contratacións por ETTs fundamentalmente nas empresas máis grandes. A porcentaxe de contratación nestes casos pode superar o 10% do total dos cadros de persoal. As condicións de traballo están reguladas por un Convenio estatal que establece un salario para as categorías medias de 12.400 € por ano.

A precariedade no sector maniféstase fundamentalmente nos modelos de contratación e na sobreexplotación dos non indefinidos. A incidencia dos contratos por formación ou prácticas ten unha significativa importancia, e no primeiro caso, con xornada legal de 6,40 horas, a extensión da xornada

para os mozos até unha media de 10 horas diarias parece algo habitual, con ausencia do tempo obrigatorio de formación e non compensación polo exceso de xornada. A modalidade de contratación por acumulación de tarefas ten prevalencia na eventualidade.

Na actualidade xa observamos a aparición crescendo dos contratos a tempo parcial e con xornadas efectivas regulares de 8 horas, que permite a empresa o pagamento menor de salarios e de cotización. A realización de horas extras normalmente con carácter obrigatorio ou para compensar uns salarios deficientes son sempre retribuídas por unha cantidade menor.

SECTOR DA ENERXÍA

Os sectores básicos da enerxía en Galiza comprenden as actividades relacionadas coa produción e distribución da enerxía eléctrica, gas e carbón e ocupan no noso país a 5.500 traballadores e traballadoras, dos que 2.200 son traballadores subcontratados. A división de xénero obedece a clásica división funcional de tarefas administrativas e de produción. O total de mulleres representa o 9% do total do emprego. Os salarios brutos para as categorías medias para o persoal con antigüidade oscila entre 22.350 € e 27.900 € por ano.

Esta actividade non queda a salvo da subcontratación que se foi instalando de xeito progresivo, maioritariamente nas tarefas auxiliares de servizos, mantemento, técnicas e loxísticas e mesmo de distribución; e tendo momentaneamente un impacto menor na produción directa, a excepción do sector eléctrico cunha incidencia xa considerábel.

Como examinamos no principio do documento, a terceirización a modo de subcontratas precariza exponencialmente as condicións de traballo, construíndo dúas realidades sociolaborais completamente asimétricas nunha mesma actividade de traballo, e de xeito análogo ao sector naval, no sector de enerxía obsérvase con perfecta nitidez a diferenza de dereitos, estabilidade no emprego e retribucións entre a clase traballadora das empresas directas e o persoal das subcontratadas.

Tamén do mesmo xeito que nos restantes sectores se reproduce nas empresa principais con dereitos consolidados, unha ruptura entre as xeracións de nova incorporación e os máis antigos, administrada por unha regulación recesiva en dereitos e pactada nos Convenios de empresa (grupo de empresa) polo sindicalismo español de xestión, que afecta fundamentalmente a xornadas e salarios, con diferenzas na retribución que pode representar cantidades superiores a 6.500 € por ano.

Nas empresas subcontratadas as condicións de traballo están reguladas polos convenios provinciais do respectivo ámbito e no que a sobreexplotación manifesta as formas clásicas de sobrextensión da xornada con obrigatoriedade de realizala e pagamentos inferiores do salario, exercicio limitado dos dereitos recollidos en convenio e como tamén temos comprobado na existencia de persoal sen rexistro de alta na Seguridade Social.

Outro dos factores a ter en consideración nos efectos de precariedade e central pola actividade que tratamos, é o traballo de prevención e riscos e que afecta fundamentalmente na desprotección aos traballadores da industria auxiliar.

ENSINO PRIVADO REGRADO E NON REGRADO

O ensino privado en Galiza ocupa a 6.600 traballadores e traballadoras, diferenciadas as actividades e as remuneracións pola consignación pública nos concertados e polas áreas de especialización no ensino non regrado. Están incluídos no sector privado, o ensino concertado e regrado no que representa a educación obrigatoria; a ensinanza non regrada prestada fundamentalmente por academias de formación e idiomas; a educación especial con carácter social de integración subvencionada por administración e entidades públicas; as escolas infantís; as escolas de perruquería e estética e as autoescolas..

O 58% do persoal no total das actividades son mulleres, con desigual incidencia no reparto de xénero segundo a actividade da que se trate. No ensino regrado a porcentaxe de xénero é lixeiramente superior para o persoal masculino, inverténdose esta proporción no ensino non regrado. Tanto na educación especial como nas escolas infantís e de perruquería, a porcentaxe feminina é absolutamente maioritaria e superior ao 86% do total, e polo que respecta ás autoescolas a división funcional é rigorosa; as mulleres na parte administra e inferiores salarios, e os homes na parte educadora teórica e práctica. Reprodúcese por tanto neste sector do ensino privado as mesmas pautas que con carácter xeral acontecen nas restantes actividades, no que as mulleres ocupan maioritariamente os espazos funcionais máis baratos e os sectores privados máis precarizados.

(Sectores principais e preferentes de análise. Examinado 100% do total)

ENSINO PRIVADO REGRADO

A actividade do ensino privado regrado concertado ou sen concerto ocupa en Galiza a 5.662 traballadores e traballadoras, cobre as áreas de preescolar e educación infantil, a educación primaria, a secundaria obrigatoria, ciclos do ESO e Bacharelato, BUP e COU, FP de grao medio e Superior, Educación especial e permanente de adultos, así como os programas de garantía social en réxime de concerto. A actividade está regulada por un convenio estatal e os salarios para as categorías medias de servizos e profesorado oscilan entre os 11.450 € e 21.800 € por ano para os primeiros e segundos respectivamente. A porcentaxe de eventualidade está próxima ao 34% do total contratado.

A tipoloxía e a constitución dos centros é moi variada e organizada distintamente sobre presupostos mercantís ou ideolóxicos; polo tanto atopamos centros de propiedade privada, da patronal relixiosa, en réxime de cooperativa, etc., de maneira que as propias condicións laborais e o recoñecemento de dereitos están influídas por estas tipoloxías. Así, podemos ver profesorado e persoal de servizos con anos de prestación no mesmo centro, renovando contratos por obra con vixencia adaptada á duración do curso escolar. Tamén crece con especial significación os contratos indefinidos a tempo parcial, destacando excesos de xornada. Nos supostos de asunción de tarefas nas substitucións por IT entre traballadores do mesmo centro e que non son compensadas. Da mesma maneira pode coincidir nun mesmo centro a educación concertada e subvencionada ou sen subvención, polo que as retribucións do profesorado dependendo da súa asignación a unha ou outra actividade pero facendo o mesmo traballo, poden ser sensibelmente menores no caso de actividades non subvencionadas.

A garantía ante o despedimento e a igualdade de contratación é outra das condicións minoradas e en entredito nos centros de propiedade privada e especialmente nos de carácter relixioso, onde a propia vida persoal e ideolóxica dos traballadores, é ás veces examinada e censurada de acordo aos rigores da doutrina. Non debemos esquecernos que estamos a falar de centros subvencionados con fondos públicos, polo que as garantías de dereitos na contratación e legalidade no traballo, deberían ser inquebrantábeis. Doutra maneira, non podemos negar que precisamente neste sector nos últimos anos se teñen producido os maiores avances na regularización de dereitos, tanto a nivel de Estado como a nivel galego, onde se asinaron recentemente varios acordos de homologación salarial co profesorado da pública, de estabilidade no emprego, de incremento de cadros de persoal e de reciclaxe do profesorado a través de cursos de formación para a adquisición de novas especialidades.

Na educación especial, no que a maior parte dos centros son subvencionados polas diferentes Administracións Públicas, e con patronais sen ánimo de lucro; e fundamentalmente nos centros con carácter de ONG, substitutivo de familias desestruturadas e pretendidamente para terapia de adaptabilidade social, tipo Aldeas Infantís, o modelo de servizo social pretende dar autorización a formas severas de explotación do persoal contratado, con xornadas de traballo elevadísimas, e de atención ininterrompida aos alumnos durante 3 días consecutivos de presenza e estadia no centro. Prestación do traballo en fins de semana cos alumnos que non retornan aos domicilios paternos, pero sen retribución compensada nin distinta ás xornadas de semana. Os salarios medios de coidadoras oscila entre os 700 € e 850 € mes con xornadas de traballo efectivo superior ás 2.500 horas por ano.

Nos centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación e promoción de persoas con discapacidade; a escusa de subvencións limitadas e falla de rendibilidade económica proferida repetidamente polas empresas, utilízase desde a Patronal para forzar na negociación do Convenio Colectivo estatal coa connivencia do sindicalismo estatal, condicións á baixa en flexibilidade de xornada e incremento de salario inferior ao IPC sen revisión salarial, no que tampouco se incorporan pluses por penosidade recoñecida na xurisprudencia para os centros públicos. A maiores inclúese neste Convenio os centros especiais de emprego, no que se admite a discriminación en condicións de traballo e salario dos discapacitados a respecto dos demais traballadores. Os salarios oscilan entre os 10.500 € e 16.100 € brutos por ano para as categorías de oficial administrativo e profesor respectivamente.

ENSINO NON REGRADO

As actividades comprendidas no sector da ensinanza non regrada, ocupa en Galiza a 970 traballadores e traballadoras, en que a porcentaxe de eventualidade supera o 62% do total de contratos. As condicións laborais e de salario están reguladas por un Convenio de ámbito estatal que establece un salario de 12.600 € e 14.200 € brutos por ano, para as categorías de Oficial 1ª Administrativo e Profesorado respectivamente.

Estamos examinando un sector altamente precario polos modelos de contratación como polas retribucións diferidas destes contratos. A entrada nas empresas prodúcese normalmente por contratacións en prácticas, retribuídas na porcentaxe do 80% do salario fixado para a categoría correspondente ao persoal titulado. Nas restantes contratacións, imponse de xeito masivo os modelos a tempo parcial, preferentemente xornadas diarias de 4 horas ou semanais de 20 horas, aínda que a

prestación real pode duplicar a xornada contratada. O tempo de exceso, a maiores de non se cotizar nin ser recoñecido como xornada complementaria, compénsase normalmente á metade da retribución legal que correspondería. Con carácter habitual, a contratación esténdese á duración do curso, polo que se rescinde a relación laboral no tempo de vacacións; afectando desta maneira a modalidade parcial como a temporalidade sometida ao curso, aos salarios e as cotizacións para os efectos de prestacións de desemprego e pensións.

A evidencia de alta precariedade conséntase no alto índice de despedimentos, que como resposta patronal se sucede ás reclamacións do persoal, en desconformidade polas irregularidades en xornada ou retribucións: Comparece ademais dentro da porcentaxe de contratación indefinida, o modelo de fixo descontínuo; delatando a insignificancia de contratos indefinidos a tempo completo, polo que os salarios de rexistro anotados para cantidades ano, teñen unha aplicación limitada para efectos de referencia comparativa estatística. Na mesma orde de declive salarial, faise dificilmente explicábel o acordo no recente convenio de reducir o plus de transporte en proporción á xornada de traballo, polo que as contratacións a tempo parcial están experimentando desde este ano un descenso nas súas retribucións.

SANIDADE PRIVADA

O sector da Sanidade Privada diferénciase na súa actividade entre os grandes centros hospitalarios e os pequenos hospitais ou clínicas de consulta, con realidades laborais completamente distintas e asimétricas nos graos de precariedade. Doutra maneira, a propia dinámica dos centros está influída pola relación de concertos coa sanidade pública e a cobertura que sobre algunhas atencións prestan determinados pequenos hospitais na diminución das listas de espera, que polas súas propias dotacións e infraestrutura cobren exclusivamente os casos de cirurxía menor.

O sector da Sanidade Privada ocupa en Galiza 5.529 traballadores e traballadoras, en que o 43% da contratación é temporal, prevalecendo a modalidade por obra e a tempo parcial en festivos e fins de semana. O 71% do total dos cadros de persoal é persoal feminino. A división de xénero acentúase na ocupación funcional, con tarefas cubertas preferentemente por mulleres (servizos, auxiliares e enfermaría), en contraste cos médicos e mantemento, preferentemente homes. A excepción de Povisa en Vigo, que regula as súas relacións laborais por un Convenio do propio centro, os restantes hospitais e clínicas están afectados por diferentes Convenios provinciais. Unicamente na provincia de Ourense non existe Convenio colectivo, aplicando por defecto no réxime salarial a referencia do SMI e distintamente en cada centro un complemento de posto de traballo persoal; evidenciando a maiores da precariedade unha escasa organización sindical e capacidade fáctica para regular as condicións de traballo. Os salarios do sector recollidos nos Convenios provinciais establecen unhas cantidades medias para as categorías máis comúns e nos niveis de técnicos sanitarios que oscilan entre 11.400 € e 12.200 € ano, delatando unha situación de retribucións precarias, que no caso das categorías auxiliares apenas excede dos 600 € netos por mes.

A realidade laboral está determinada na intensidade precaria fundamentalmente polo tamaño do centro. Nos grandes Centros hospitalarios, a modalidade de contratos a tempo parcial estandarízase como modelo para cubrir as substitucións por descansos en fins de semana ou festivo, así como nos períodos de vacacións, Semana Santa ou o Nadal, e resultando especialmente clamoroso como fraude, a bolsa de persoal en espera de contrato que presta servizos sen alta na Seguridade Social, no itínere de dous ou tres meses, sen salario e na condición de prácticas, coa promesa de regularización que case nunca se cumpre. As xornadas diarias realizadas obrigatoriamente en exceso polos eventuais non son retribuídas, compensadas no mellor dos casos, en permutas por descansos en días libres na mesma proporción de horas realizadas. A mobilidade horaria, afectando ás quendas e días de descanso semanal, son unha constante que se produce sen pacto e sen previo aviso cos traballadores.

Nos pequenos centros, a maiores do referido anteriormente, amplifícase a precariedade con contratos de inferior categoría ao traballo funcional que se desempeña; inexistencia de todo o relacionado con prevención e saúde laboral, con posibilidade de consecuencias graves derivadas da práctica sanitaria. Nas clínicas de consultas privadas e odontolóxicas, a xornada media diaria é superior ás 9 horas, sen compensar o exceso de xornada. Do mesmo xeito non se recoñece o dereito ao disfrute ininterrompido das vacacións, divididos sempre en diversos períodos e en cantidade inferior aos 30 días lexislados. O pagamento atrasado das nóminas, o acoso e presión ante o embarazo, ou ante a solicitude de calquera licenza por matrimonio, asistencia ao médico, son parte das moitas denuncias recollidas na Federación da central sindical, agravado pola ausencia de representantes sindicais na empresa, xa que se trata de pequenos centros con menos de tres traballadoras.

SECTOR DO MAR

O sector do Mar en Galiza, entendido como actividade extractiva de pesca, diferencia basicamente dous subsectores: a pesca industrial, máis avanzada tecnoloxicamente, de maior capacidade extractiva asociada á pesca de altura; e a pesca artesanal, que se realiza de xeito máis tradicional con capturas selectivas en menor cantidade, operando no noso litoral ou con proximidade ao mesmo asociada á baixura ou costeira.

A pesca en Galiza, na suma destas actividades, ocupa de xeito moi aproximado a 35.100 traballadores, no que 27.100 traballan na flota de baixura e litoral e 7.950 na flota de altura. Do total de traballadores no sector, entre o 6%-7%, son mulleres, ocupadas directamente na baixura e marisqueo a flote, observándose un incremento regular de incorporación feminina nestas artes. A eventualidade separada por flotas, e segundo os datos das actas electorais, indícanos que na altura aproximadamente un 59% dos traballadores son eventuais, con contratacións en fraude, xa que a modalidade de contrato temporal por períodos de 3 ou 6 meses, son sobrepasados repetidamente por embarques e desembarques superiores a este tempo. Na baixura a contratación temporal aproxímase ao 50%, con contratacións celebradas por diferentes días durante a semana.

A distribución por flotas en consonancia co TRB existente en Galiza proporciónanos os seguintes rexistros:

Flota de Altura: 635 buques, que pescan fóra do noso litoral galego:

Arrastreiros Conxeladores.	95 barcos
Gran Sol	115 barcos
Palangre de superficie	178 barcos
Boniteiros	60 barcos
Bacallaeiros	16 barcos
Atuneiros conxeladores	6 barcos
Caladoiro Mauritania	70 barcos

No total esta flota ocupa a 7.950 traballadores.

Flota Costeira: 8.075 embarcacións - Baixura e Litoral que pesca nas nosas augas territoriais de Galiza.

Distribución por modalidades de pesca :

Palangre de fondo	1.238 barcos
Enmalle	1.856 barcos
Nasas	1.602 barcos
Marisqueo a flote	1.257 barcos
Cerco	321 barcos
Arrastre de fondo	154 barcos
Auxiliares de acuicultura	1.061 barcos
Outras modalidades	586 barcos

No total esta flota ocupa 27.100 traballadores

A estimación dos salarios para a flota de altura oscila entre os 21.000 € e 24.000 € brutos por ano para Arrastreiros conxeladores e Bacallaeiros, por unha media de 18 horas diarias e continuadas de traballo, sen descanso semanal ou festivo, e de 1.500 € a 2.000 € brutos mensuais nas restantes modalidades e sen pagas extras, polo mesmo número de horas traballadas, debendo ter en conta a ausencia de vacacións retribuídas.

Na flota costeira de baixura e litoral, a excepción das modalidades dedicadas a recursos específicos, os salarios oscilan sobre a media de 900 € mensuais, sobre unha xornada de 16 a 18 horas diarias de traballo ao que se debe sumar a ida á zona de pesca e regreso ao porto. Nos recursos específicos dedicados ao longueirón, ameixa, percebe, alga, etc., os salarios poden alcanzar os 1.200 € mensuais e por xornadas inferiores ás 10 horas diarias. Normalmente non se recoñece o dereito a vacacións. En todos os casos non se aboan pagas extraordinarias, e nunha equivalencia sobre o salario real en función das horas traballadas, os salarios no mar en calquera das modalidades tanto da altura como na baixura (a excepción dos recursos específicos) son inferiores ao SMI.

En termos xerais, a flota de altura ou industrial ten como maior problema a permanencia de longos períodos no mar, que afecta á integración social e familiar, xa que aínda sendo distinta a permanencia no mar para cada flota, desde vinte días a seis meses continuados dunha a outra, a estancia en terra é moi similar, e pode acumular na suma de descansos entre mares para todas as flotas, unha media de dous meses e medio por ano.

A precariedade tradúcese neste sector na realización de xornadas laborais infinitas, que con demasiada frecuencia poden ocupar a totalidade do día, en condicións extremas de temperatura e onde a vida do mariñeiro está en constante perigo. A falla de seguridade, as xornadas intensas de traballo e a fatiga nun medio hostil como o mar, fai que calquera distracción poida cobrarse unha vida. Os datos son en exceso elocuentes; entre o 2003 e o primeiro semestre deste ano, contabilízanse 33 accidentes mortais no sector do mar; máis que en ningún outro sector, e que para establecer unha xusta magnitude comparada en sinistralidade con outros sectores, debemos pensar que o mar representa un terzo en ocupación laboral a respecto da construción, industria ou servizos.

Polo tanto debemos interpretar a precariedade no mar, non só como inestabilidade na contratación, senón estrañamento social e familiar, baixos salarios, xornadas inesgotábeis de traballo, e risco permanente da vida. Pero no neoliberalismo as condicións precarias nunca teñen límite nin se ve o final do abismo e, por difícil que pareza, na actualidade estanse a incorporar inmigrantes nunhas condicións propias do escravismo, contribuíndo a desestruturar aínda máis as condicións de traballo.

Na pesca artesanal, aínda que parecería atenuada a precariedade polo feito de non permanecer longos períodos de actividade no mar, amplifícanse o resto de factores que detallamos a seguir:

A xornada laboral en flotas como o cerco experimenta a mesma amplitude diaria que a flota de altura. Os mariñeiros desembarcan a primeira hora da mañá, descargando eles as capturas, arranxan o aparello, o barco e regresan aos domicilios ao mediodía, nunha secuencia repetida diariamente con 5 ou 6 horas para comida e descanso. Os salarios non están garantidos, xa que logo dunha semana de traballo nas condicións referidas, as retribucións dependerán das capturas e do prezo de mercado, chegando en ocasións a non compensar os gastos para desprazamento e bocadillo. A maiores nesta desprotección débese engadir a falla de vixilancia por parte das autoridades laborais, permitindo mariñeiros sen alta na Seguridade Social, sen enrolar no barco, ou sen os cursos básicos de supervivencia no mar, todos eles obrigatorios.

Máis detalladamente se aborda no avance deste artigo para o sector do mar, as condicións laborais e de estrutura retributiva de xeito singular para cada unha das actividades.

Descrición do Sector, Tipoloxía, Modalidades de Pesca e embarcacións. A precariedade.

De todas as nacións da Unión Europea, Galiza é a primeira potencia pesqueira, e a súa flota constitúe, aproximadamente, o 40% do Rexistro Total Bruto da flota pesqueira do Estado español, cunhas 254.279 T.R.B. Todo isto dá como resultado que sexa a zona máis altamente dependente da pesca, tanto en termos de emprego (mais de 100.000 postos de traballo directos e indirectos) como económicos e sociais, así como de representación desta actividade no conxunto do PIB.

Exemplos desta dependencia son os datos recollidos, a día de hoxe, sobre poboación ocupada na pesca por exemplo nos concellos de: Fisterra 47.2%; Ribeira 39.9%; Cariño 36.9%; Malpica 32.4%; Camariñas 27.9%; A Guarda 26%.

O litoral galego esténdese desde Asturias a Portugal cunha liña costeira de dimensión similar a de todo o resto do Estado (máis de 1.000 Km. de costa), que presenta un perfil xeolóxico e morfolóxico moi variado.

De norte a sur vai diminuíndo a altura da costa, cortándose a mesma pola presenza das rías que veñen a suplir até certo punto a escaseza de plataforma continental, facendo que se alternen areas con acantilados e marismas, enseadas e illas; e en definitiva zonas expostas á dinámica climática e oceánica do Atlántico con recunchos abeirados dos temporais.

O litoral da Galiza pode dividirse en varias zonas, que, conformando un ecosistema común, teñen características propias tomando como base para isto as variábeis xeomorfolóxicas da costa, correntes, circulacións estuáricas das rías, climatoloxía e orientación.

No marco xeográfico comprendido entre o río Eo e Fisterra, tradicionalmente coñecido por "Rías altas", sitúanse os portos principais de Celeiro, Burela e A Coruña con flota de media distancia composta por arrastreiros e palangreiros do litoral, Gran Sol e Boniteira-Palangre de superficie (aínda que nestes portos tamén existe flota de baixura, é de escasa dimensión comparativamente).

No mesmo litoral enclávanse outros portos, de menor dimensión, como os de Foz, San Cibrao, Cariño, Cedeira, Sada, Malpica, Laxe, Camariñas e Muxía, con flotas dedicadas fundamentalmente á pesca de cerco, baixura e o marisqueo, salvo algunhas unidades que pescan no caladoiro litoral ao arrastre fresco ou pincho.

A dimensión industrial e social dos portos principais, salvo o da Coruña, foi medrando desde finais dos setenta até a actualidade, sustentada nunhas flotas de alta rendibilidade, modernizadas con

substanciosas subvencións da Administración e en políticas patronais de concentración económica e de actividades. O estancamento do porto da Coruña vén dado pola estrutura empresarial tradicional e a falla de investimento subvencionado (flota abandeirada), funcionando o porto case como unha terminal de descarga. A característica común é a dimensión empresarial e o tipo de especies capturadas. Socialmente o volume de emprego nestes portos está estancado na actividade extractiva aínda que xerando dependencia e grande volume de emprego noutras actividades.

En canto aos outros portos, estes operan fundamentalmente en función das capturas do caladoiro litoral e os recursos pesqueiros e marisqueiros da costa e rías, cunha flota variada en canto ás capturas e nivel de rendibilidade económica e unha característica común que é a escasa entidade empresarial da mesma. Pola contra nestes portos as flotas existentes teñen unha dimensión fundamental no seu contorno xerando unhas relacións de dependencia económico-laboral e social con escasas alternativas reais.

O marco xeográfico comprendido entre Fisterra e o río Miño (Arco das Rías Baixas e Arco Miniano Duriense), conta cos portos principais de Ribeira, Marín e Vigo, e outros como Rianxo, Cambados, O Grove (na ría de Arousa), os de Portonovo e Bueu (na ría de Pontevedra), e os de Cangas, Moaña e Redondela (na ría de Vigo), e Baiona e A Guarda (na costa exterior). Pola súa complexidade cómpre analízalos en detalle divididos entre os de baixura-marisqueo e os de Ribeira, Marín e Vigo, de xeito individual.

Portos de baixura-marisqueo e acuicultura: Contan todos eles cunha característica común que é a explotación dos recursos pesqueiros e marisqueiros das rías e plataforma litoral próxima á costa, capturando na práctica as mesmas especies, tendo así mesmo as unidades pesqueiras neles enclavadas unha dimensión empresarial semellante baseada en autónomos (con traballadores ao seu cargo ou non) e pequenas empresas de índole familiar que individualmente xeran escaso emprego aínda que globalmente ocupan a gran parte da poboación activa das súas vilas tanto de xeito directo como indirecto.

Ribeira: É un porto que até os anos noventa experimentou un gran medre baseado na flota de altura que pescaba nas augas do caladoiro canario-sahariano, e que nestes últimos anos perdeu gran parte desta potencialidade operando fundamentalmente, na actualidade, conforme ás flotas de arrastre ao fresco e na de baixura-marisqueo. Xera unha importante dependencia económica e de emprego en toda a súa comarca xa que a meirande parte do tecido empresarial depende das actividades pesqueiras e portuarias.

Marín: En canto á parte pesqueira, Marín é un porto que se pode entender en retroceso xa que a flota principal de arrastre ao fresco está desaparecendo ano a ano e só se mantén a do Gran Sole e a actividade da conxeladora, con dúas empresas principais e varias pequenas, así como unha pequena flota de baixura. A dependencia en canto á pesca, aínda así, é bastante alta en canto ao emprego en toda a súa comarca xa que nela non existe tecido empresarial alternativo que poida absorber a man de obra, nin que poida xerar movemento económico alternativo suficiente.

Vigo: É o porto pesqueiro de meirande importancia en toda a UE aínda que temos que sinalar que, debido ao continuo declive da flota pesqueira en todas as variantes, se está a perder volume económico e de emprego na actividade extractiva desde hai máis dunha década. A pesar disto, ten unha enorme actividade que se basea na operatividade das flotas do palangre de superficie da Guarda, do Gran Sol, da conxeladora e da de baixura (fundamentalmente a de cerco).

Este porto e o seu contorno é o exemplo máis claro do que representa para gran parte de Galiza o que se entende por complexo Mar-Industria, xa que desenvolveu ao seu redor unha dinámica social, cultural, de emprego e económica que irradia a todo o conxunto de actividades económicas e laborais, xerando unha dependencia total das actividades das flotas pesqueiras.

- Caladoiro Galego (do Eo ao Miño).

Ademais dos caladoiros das rías e plataforma continental da Galiza, a nosa flota está presente nos caladoiros internacionais que a continuación se sinalan, especificando ao tempo cales son as principais especies obxecto de captura:

Atlántico Norte (costas das Illas Svalvards e Noruega) – *neste caladoiro pesca a flota arrastreira-conxeladora e bacallaeira capturando bacallao, pota, cabra de altura, burro e fogoneiro.*

Mar de Irminger (norte de Gran Bretaña e Península escandinava) – *Opera a mesma flota que no anterior, capturando fletán, cabra e bacallao.*

Caladoiro de Hatton Bank (Sur de Islandia) – *Nestas augas traballa de xeito temporal parte da flota arrastreira-conxeladora capturando fundamentalmente maruca azul e gatas (tiburóns de fondo).*

Caladoiro da NAFO (Atlántico Noroccidental "Canadá") – *Caladoiro tradicional da flota bacallaeira que na parte que se sitúa nas augas Z.E.E. de Canadá está completamente deteriorado por desestabilización do ecosistema debido ao exceso de pesca, cambio climático e ruptura da cadea trófica. Nas augas profundas deste caladoiro a flota arrastreira-conxeladora galega descubriu comercialmente o fletán negro, que debido ao seu valor comercial está a xerar numerosos episodios conflictivos con Canadá, todos eles coa excusa da deterioración do caladoiro. Tamén se capturan como especies principais, nestas augas, o bacallao, sollo, patuxa, raia e cabra.*

Caladoiro do Gran Sol (Grand Solé) (Oeste de Irlanda até as costas de Bretaña e o Box Irlandés e parte do Canal da Mancha). – *Nestas augas pesca a flota de arrastre ao fresco, pincho (palangre de fondo) e de enmalle, capturando principalmente pescada, rapante, meiga, peixe sapo e abadexo e outros peixes demersais.*

Augas libres do Atlántico (Augas internacionais adxacentes das costas de Portugal, Azores e Galiza) – *Pesca a flota do palangre de superficie e a boniteira, capturando bonito e outros túnidos, marraxo e peixe espada.*

Caladoiro do Banco Canario-Sahariano – *Neste caladoiro xa non opera a flota galega desde a non renovación do acordo pesqueiro con Marrocos. Pescaba, no seu momento, a flota cefalopodeira (arrastreiros-conxeladores), arrastreiros de fresco, de enmalle, palangre de superficie e pincheiros, con base nas comarcas de Ribeira, O Morrazo e A Guarda, capturaban polbo e outros cefalópodos, pescada negra, palometa, peixes demersais, peixe espada, túnidos e crustáceos.*

Caladoiro de Mauritania. – *Operado polas flotas que foron recolocadas provenientes do B.C.S, así como pola que viña traballando no mesmo con anterioridade; capturan as mesmas especies que no banco canario-sahariano, aínda que neste os cefalópodos son moito menos abundantes, sendo un caladoiro menos rendíbel que o anterior.*

Caladoiro de Senegal – *Pescan nestas augas flotas compostas polas mesmas tipoloxías de barcos que no caladoiro do BCS e Mauritania, tendo nestas augas máis importancia a captura de túnidos, peixe espada, crustáceos e peixes demersais.*

Caladoiro de Angola – *Caladoiro operado por buques arrastreiros conxeladores e/ou fresqueiros de tipo medio que capturan case exclusivamente crustáceos (gambas, lagostino, camarón) e pescada, así como por palangreiros de superficie que pescan peixe espada e tabeiróns.*

Caladoiro do Atlántico Sur (parte occidental de África do Sur, fronte ás costas de Namibia) – *É o primeiro caladoiro en que se operou por parte das primeiras unidades da necente flota conxeladora galega nos anos sesenta, tendo presenza a nosa flota desde ese momento até a actualidade con varios conflitos e expulsións da flota polo medio (froito desta tensión pesqueira realizáronse as campañas experimentais que iniciaron a pesca do fletán negro). A flota presente composta por grandes arrastreiros conxeladores e palangreiros de superficie capturan pescada, peixe sapo, rosada, pota, peixe espada e tabeiróns.*

Caladoiro Arxentino (fóra das 200 millas das costas arxentinas e de 150 das Malvinas, así como dentro da ZEE) – *Nestas augas pescan grandes e medias unidades dedicadas ao arrastre conxelado, capturando pescada, crustáceos e outros demersais, luras e pota.*

Caladoiro das Malvinas (Arredor das Illas, dentro da ZEE) – *Caladoiro explotado polos meirandes arrastreiros-conxeladores da flota galega (agora abandeirada) capturando lura, pota e algunhas especies demersais como a pescada.*

Caladoiro de Chile (fóra da ZEE e dentro desta) – *Caladoiro en permanente estado de conflito pola pesca e descarga de peixe espada, que Chile prohíbe aos nosos barcos. Dentro da ZEE flota abandeirada captura potón, pescada e rosada.*

Caladoiro de Centro-América-Pacífico – *Desde hai poucos anos opera nestas augas unha nacente flota atuneira de empresas mixtas galegas, que son titularidade de matrices conserveiras.*

Caladoiro do Índico (Costas de Mozambique e augas abertas arredor das Illas Sychelles) – *Nestas augas operan tres tipos de flota fundamentalmente, sendo a atuneira conxeladora a de máis importancia económica capturando túnidos destinados á industria conserveira. Traballan tamén arrastreiros conxeladores que pescan crustáceos e pescada e unha nacente flota do palangre de superficie, dedicada ao peixe espada e túnidos, que está recolocándose proveniente doutros mares.*

Caladoiro do Golfo Pérsico (Noroeste do Océano Índico, Zona exterior do Golfo Pérsico e do Golfo de Oman) – *Operan nestas augas exclusivamente buques atuneiros conxeladores.*

Caladoiro do SubAntártico (Illas Quer, Crocet, Quérquelen a Xeorxias do Sul) – *Augas sometidas a unha gran tensión política pola explotación dos seus recursos pesqueiros por parte dunha inmensa flota de buques de bandeiras “piratas ou de conveniencia”, moitos deles de titularidade galega, que son perseguidos por Francia e Australia, mentres eles ao palangre perseguen o róballo de profundidade, especie de grande valor económico no mercado USA e xaponés.*

Ademais debe considerarse, e merecería un capítulo á parte, a dimensión que, debido ás políticas pesqueiras dos últimos anos, está a ter o fomento das **Sociedades Mixtas**, de capital e tripulación maioritariamente galegos, situadas fundamentalmente en Arxentina, Chile, Malvinas, Reino Unido, Irlanda e Namibia, e na modalidade de buques conxeladores, que dan ocupación a uns 2.000 tripulantes.

O estudo das relacións laborais no sector extractivo pasa por unha primeira distinción necesaria, en razón á dimensión económica ou de volume de emprego xerado de xeito individual por cada unidade empresarial, separando a flota artesanal de baixura-marisqueo e acuicultura das flotas industriais ou semi-industriais.

Na primeira, a flota artesanal, as empresas son de dimensión unipersoal ou de carácter familiar, polo que as tripulacións están conformadas normalmente por membros da unidade familiar, estando as relacións laborais mediatizadas por aqueles vínculos familiares; participando na mesma desde o cabeza de familia, que normalmente ocupa o cargo de patrón, os fillos ou familiares directos e no que xoga tamén un papel preponderante a muller (aínda que a xeito de axuda familiar, isto é sen relación laboral, nin dereitos), pois ocúpase, dentro do ámbito empresarial, da tramitación dos despachos de buque, control salarial e de cotizacións, venda da pesca capturada, etc.

O sistema retributivo habitual é o que se denomina “á parte”, directamente sobre o produto da pesca extraída e varía en función do tipo de empresa e dos costumes de cada porto.

Unicamente cambia o tipo de relación laboral se a empresa aumenta de tamaño ou se se ve na necesidade de contratar persoal alleo ao seo familiar fundamentalmente para incorporar persoal técnico; nesta circunstancia a retribución é normalmente pactada.

No resto das flotas dun rango produtivo superior, con maior volume de emprego, o tipo de relación laboral desvincúlase da unidade familiar, aínda que nunha porcentaxe importante se mantén un nivel do que poderíamos denominar “paternalismo empresarial”, que en realidade é un método usado con intelixencia, por parte dos controladores dos medios de produción, de impedir de feito o progreso na regulación das condicións de traballo, e limitar así a capacidade de intervención dos sindicatos na regulación legal, pola vía convencional, das condicións de traballo, que se manteñen vinculadas primordialmente aos usos e costumes de cada porto e de cada unidade empresarial.

Cómpre sinalar, iso si, a existencia de normas comunmente aplicadas en materia retributiva e de descansos, que veñen sendo aceptadas como pauta de comportamento e convertidas en dereito exixíbel.

A seguir, realizaremos unha descrición xenérica dos aspectos máis salientábeis e que obxectivamente inflúen nas condicións laborais das distintas flotas:

Flota conxeladora:

Tripulantes por barco:	<i>De 20 a 25 traballadores e até 50.</i>
Duración media das mareas:	<i>5/6 meses.</i>
Vacacións:	<i>Non se disfrutan.</i>
Descansos adicionais:	<i>Disfrútanse como vacacións a razón de 1,7 días por semana de mar, ao final de cada marea.</i>
Sistema Retributivo:	<i>% sobre pesca. Non hai salario garantido por escrito, aínda que na práctica totalidade das empresas se pacta un garantido por unidade de tempo.</i>
Caladoiros:	<i>Nafo-Canadá, Atlántico NE, Hatton Bank, Irminger, Namibia, África do Sur, Arxentina, Malvinas, Mauritania, Golfo de Guinea, Chile.</i>

Arrastreiros e Pincheiros ao fresco no Gran Sol:

Tripulantes por barco:	<i>Aprox. 10.</i>
Duración media das mareas:	<i>“SAFE”: dúas mareas consecutivas de 15 a 20 días de duración cada unha, cun descanso intermedio de dous días; e un descanso de tres a catro días ao final do período.</i>
Vacacións:	<i>Non se cumpren os 30 días mínimos; algunhas tripulacións –3 ou 4 barcos- funcionan co sistema de "correquendas" (tripulante que substitúe a bordo ao que queda unha marea en terra).</i>
Descansos adicionais:	<i>Os descritos no “SAFE”.</i>
Sistema Retributivo:	<i>A meirande parte da flota chegou a dotarse de convenios colectivos a mediados dos noventa, quedando estes en ultraactividade, e funcionando hoxe como referencias para os sistemas retributivos que son mixtos: Salario fixo + % en capturas. Abóase ao final de cada “Safe”.</i>
Caladoiros:	<i>No caladoiro de augas comunitarias coñecido como Gran Sol (Grand Solé: Gran Linguado) comprendido no Atlántico NE entre Bretaña (Plataforma Francesa) e Norde de Irlanda e Escocia, Box Irlandés e Canal da Mancha.</i>

Palangre de superficie:

Tripulantes por barco:	<i>Entre 10 e 15.</i>
Duración media das mareas:	<i>Oscilan de 15 días a 6 meses, en función do caladoiro.</i>
Vacacións:	<i>Non se disfrutan.</i>
Descansos adicionais:	<i>Entre mareas e como vacacións os tripulantes dependendo do tempo de mar disfrutan de varios días, 1 semana ou cerca de 1 mes en terra, e sempre en función da evolución da pesca, clima ou datas do calendario..</i>
Sistema Retributivo:	<i>Polo método denominado “Monte maior” (o armador desconta os gastos de combustíbel, alimentación, mantemento, Seguridade Social, víveres, etc., e a cantidade resultante repártese na proporción dun 70% para o armador e o 30% entre a tripulación; esta proporción varia de barco a barco). Ademais os técnicos (p.e. mecánicos) cobran directamente da parte do Armador unha retribución a maiores pactada.</i>
Caladoiros:	<i>Augas oceánicas fóra das plataformas continentais e normalmente das ZEE dos países ribeiráns. A flota, en función da operatividade, pesca en dúas modalidades “fresco” e “conxelado”, pescando distribuída fundamentalmente no Atlántico de Namibia a Nafo, no Índico e no Pacífico Sur (Chile, Perú), traballando a de fresco só no Atlántico ao N do paralelo 5º.</i>

Boniteiros:

Tripulantes por barco:	<i>Entre 10 e 15.</i>
Duración media das mareas:	<i>Oscilan de 15 días a un mes e medio. A campaña límitase ao período de maio a outubro; o resto do ano pescan ben no caladoiro do Gran Sol ou ben ao palangre de superficie, aplicando en cada época o sistema retributivo común á flota de que se trate.</i>
Vacacións:	<i>Non se disfrutan.</i>

Descansos adicionais: *Ao final da marea entre 2 e 5 días e ao final da campaña o tempo que precisen para arranchar o barco para a nova pesqueira a desenvolver.*

Sistema Retributivo: *Mesmo método que a flota anterior.*

- **Nota:** *Outra forma de retribución complementaria é a coñecida como “Matute”, que se aplicaba na flota da palometa, e é residual na boniteira, e que consiste en que os tripulantes que fóra dos labores habituais normalmente nas travesías e con artes propias se dedican a pescar realizando capturas que se venderán xunto coas do barco e das que o mariñeiro percibirá o seu valor íntegro.*

Caladoiros: *No caladoiro do Atlántico desde o Sur das Illas Açores até a altura do Gran Sol.*

Bacallaeiros: *A unidade produtiva é a “parella” que pesca e factura conxuntamente.*

Tripulantes por barco: *De 20 a 25 traballadores.*

Duración media das mareas: *Entre dous e catro meses.*

Vacacións: *Case nunca se disfrutan.*

Descansos adicionais: *Case nunca se disfrutan; retribúese na liquidación de marea xunto coas vacacións.*

Sistema Retributivo: *Participación % sobre o valor da pesca.*

Caladoiros: *Profundamente desregulado, só existe convenio en Guipúscoa. Actualmente só quedan en Galiza cinco parellas, catro delas sen convenio e 1 adherida ao convenio de Guipúscoa, que salarialmente se sustenta nun sistema mixto. Canadá-Nafo, Svalvards-Noruega e anos atrás Groenlandia.*

Atuneiros conxeladores:

Tripulantes por barco: *De 20 a 30 traballadores.*

Duración media das mareas: *4 meses.*

Vacacións: *Disfrútanse entre relevos-descargas xunto cos descansos.*

Descansos adicionais: *Disfrútanse entre relevos-descargas unidos ás vacacións, resultando un total de 2 meses en terra cada catro de mar.*

Sistema Retributivo: *Fixo (SMI) máis unha cantidade por tn. capturada. Percíbese igual durante o período de vacacións entre mareas.*

Esta flota é a que obxectivamente conta coas mellores condicións laborais e de habitabilidade, aínda que falla como nas outras a regulación convencional.

Caladoiros: *Pesca nas augas oceánicas tropicais e subtropicais do mundo, estendendo a súa actividade desde as costas de África, O Caribe, Pacífico oriental e occidental e Índico.*

Flota costeira, Baixura e Litoral:

Tripulantes por barco:	<i>Tripulación moi reducida en empresas familiares, cunha media de 1 a 6 tripulantes (coa excepción dos arrastreiros do litoral e costa de Portugal).</i>
Duración media das mareas:	<i>De horas no marisqueo e artes menores; cinco días nos arrastreiros do litoral.</i>
Vacacións:	<i>Inexistentes na gran maioría.</i>
Descansos adicionais:	<i>Por imposición lexislativa, co único obxectivo de preservar os recursos, a fin de semana.</i>
Sistema Retributivo:	<i>O único método e denominado "Á parte", salvo no caso dos arrastreiros do litoral, que no seu día se regularon convencionalmente, e agora perdura nalgúns casos en ultraactividade.</i>
Caladoiro:	<i>Caladoiro coñecido por Cantábrico-Noroeste (para a flota arrastreira até o litoral portugués) e augas costeiras galegas e rías para o resto de segmentos e artes da flota.</i>

SECTOR PÚBLICO.

O sector público en Galiza ocupa 177.000 traballadores e traballadoras divididos en funcionarios e laborais, dos que 42.200 son contratados eventualmente a medio de modalidades por obra, substitucións e vacantes temporais. Noutro modelo distinto e non contabilizado, están todas aquelas contratacións ligadas ao ámbito de cobertura e inserción social, prestada fundamentalmente polos concellos e a Xunta ao abeiro da lexislación comunitaria. Como se observa, a temporalidade nas distintas Administracións Públicas acada xa o 23.8 % do total, cando a principios da década dos noventa esta proporción non superaba o 17%. As mulleres representan o 53% do persoal contratado, con incidencia maior nos sectores de saúde e significativamente menor nos sectores de defensa e seguridade (policía, exército e garda civil), dependentes da Administración do Estado.

A Administración Pública do Estado ocupa en Galiza a 28.529 traballadores e traballadoras, nas áreas dependentes da Seguridade Social (INSS, Tesouraría, ISM e Intervención), Axencia Tributaria, Seguridade e Defensa, INEM, Portos, Aeroportos e Xustiza (Maxistrados e Fiscais). Cómpre destacar que o persoal adxudicado a Defensa e Seguridade representa o 48.2% do total (13.762). Os salarios medios para esta Administración, e nas categorías máis comúns, oscila entre os 15.826 € e 20.834 € ano, dependendo da división dos niveis e dos complementos específicos asignados ao posto de traballo.

A Administración Pública autonómica de Galiza ocupa a 77.384 traballadoras e traballadores, nas áreas dependentes das Consellarías da Xunta, sanitarias, docentes non universitarios e da administración de Xustiza. Os salarios para as categorías máis comúns e medias oscilan entre os 17.544 € e 21.681 € ano. Para o persoal laboral as retribucións medias sitúanse nos 15.299 € e 18.470 € ano. Os traballadores dependentes das Universidades suman 3.889 persoas, e todos cadros de persoal dos diferentes Concellos de Galiza que traballan para a Administración Local suman 33.542 traballadores e traballadoras.

Os salarios na Administración Local non teñen unha referencia cuantitativa uniforme observando importantes diferenzas non só entre funcionarios e laborais, senón tamén entre o tamaño dos Concellos e a súa localización xeográfica. A principal diferenza entre o persoal funcionario reside na aplicación de máis ou menos complementos persoais ou por posto de traballo, de igual incidencia para o persoal laboral, que até hai poucos anos nalgúns Concellos se retribuía de acordo ao salario mínimo.

Do total dos cadros de persoal das diferentes Administracións Públicas en Galiza, 8.544 persoas teñen a condición de interinos, é dicir, están traballando nunha praza temporal á espera de que sexa cuberta definitivamente. No ano 1995 esta temporalidade non superaba os 7.000 traballadores, polo que evidencia unha amortización crecente de prazas fixas con carácter temporal.

Polo tanto, na Administración Pública, podemos falar de precariedade na contratación pero non podemos dicir que exista precariedade laboral para efectos de sobreexplotación. Os efectos de precariedade na contratación, que como observamos anteriormente crece con carácter xeral en todos ámbitos da administración, débese aos límites orzamentarios e a redución destes pola obediencia das políticas de contención do gasto público en todas as fronteiras, nomeadamente nas de carácter social e prestación de servizos das propias Administracións. Polo tanto, unha das consecuencias é o descuberto temporal cada vez máis prolongado en vacantes, que non son cubertas durante períodos prolongados no tempo.

SECTOR DA SANIDADE PÚBLICA

O sector da Sanidade Pública, o SERGAS, é un organismo autónomo dependente da Xunta de Galiza e ocupa no noso país a 33.128 traballadores e traballadoras, en que a división de xénero nos ofrece unha porcentaxe do 72% de mulleres. Para efectos de entender a magnitude da contratación temporal celebrada por períodos anuais, podemos dicir que consecutivamente en cada exercicio a media de rexistros de contratación temporal sobre a fixa mantén a mesma tendencia de 6 temporais por cada fixo durante o ano. Polo tanto, neste ano 2004, a cantidade de contratos temporais subscritos acercárase aos 190.000, nos que aproximadamente o 66% do total serán contratacións inferiores aos 5 días. Por provincias a ocupación é a seguinte:

A Coruña	14.724
Lugo	4.862
Ourense	3.928
Pontevedra	9.414
Servizos Centrais	200

Os niveis de contratación indefinida en relación co persoal contratado temporalmente ou en calidade de interino, é cada vez menor e con tendencia a incrementarse pola política de persoal da Dirección do Sergas, que, erradamente en contra do interese orzamentario, se nega a establecer porcentaxes máximas de eventualidade. Dicimos isto porque recentemente se tomou a decisión de consolidar empregos fixos, aprovisionando prazas para estes efectos, sinxelamente porque os funcionarios non renden cotas á Seguridade Social por desemprego e polo tanto a conversión de prazas interinas en fixas, aínda aboándolles trienios de antigüidade, resulta máis económico derramado no tempo, que a cotización obrigatoria. Os traballadores e traballadoras afectadas por esta conversión levaban entre 8 e 10 anos de contratación interina.

CONTRATOS *POOL*.

Aínda que no Sergas está prohibida a contratación a medio de ETT, a propia institución caracteriza modelos de contratos en clave de posta a disposición e curta duración (coñecidos como *pool*). Este tipo de contratos, cunha duración máxima de 5 días, estaba inicialmente pensado para cubrir substitucións de urxencia e breves no tempo, primeiros días de I.T, días libres do persoal, ausencias imprevistas de necesaria cobertura, etc., debido á ineludíbel atención de postos de traballo que non poden quedar desatendidos na sanidade. Pero en realidade son usados con toda discrecionalidade para cubrir todo tipo de ausencias, formalizando o contrato unicamente para os días de traballo efectivo, e causando baixa na contratación nos días que corresponderían por descansos do persoal con titularidade no posto; recontratando novamente no reinicio do traballo efectivo. Esta non é a única perversidade organizada polas xerencias coa anuencia da Xunta, xa que ademais se retribúe ao persoal afectado polo *Pool* en dúas horas menos do que debería ser a compensación normal. Ante isto a CIG, nunha campaña con denuncias xudiciais por medio, xa ten conseguido diferentes sentenzas favorábeis aos traballadores e traballadoras. A maiores, a iniciativa tamén da central sindical tense logrado uns acordos para reformular desta modalidade de contrato e a súa limitación para o que inicialmente estaba previsto, estando pendente a entrada en vigor destes acordos e a súa avaliación posterior.

Noutra orde, resulta tamén clamorosa a dispoñibilidade e flexibilidade na xornada e quendas de traballo para o persoal contratado nas ausencias por vacacións ou IT, asignándolles non só as quendas do persoal substituído, senón tamén o de todas aquelas ausencias producidas durante o seu contrato, descoñecendo a regularidade, prestación e quenda da súa xornada nos días inmediatamente seguintes, nin o calendario dos descansos correspondentes.

Pero o novo paradigma da flexibilidade de xornada non está inaugurado nos sectores privados, senón na administración pública e concretamente nos servizos de saúde, xa que en servizos como as urxencias extrahospitalarias (nos centros de saúde) se pode traballar até 31 horas continuadas, dificilmente compatíbeis coa calidade asistencial nun servizo de urxencia sanitaria. Evidentemente a austeridade no gasto de prestacións públicas, afecta ás condicións de traballo pero tamén afecta ao resto da clase traballadora como receptora do servizo. E como colofón para legalizar esta flexibilidade, no ano 2003, aprobouse no Parlamento español -coa excepción do Grupo Mixto- o Estatuto Marco Base para todo o Estado, que permite a todos servizos de saúde, entre eles o Sergas, a aplicación do máximo sistema de acumulación horaria que establece o promedio de 48 horas semanais en cómputo semestral. Isto significa a posibilidade de prestación obrigatoria de xornadas continuadas sen interrupción durante varios días, sempre "salvagardando" que o límite de horas ao final do semestre non sobrepase o cómputo semanal de promedio. Tamén autoriza a interrupción dos descansos semanais durante dous meses, podendo traballar de xeito continuado durante todo este tempo, e descansar posterior e acumulativamente os descansos pendentes.

Na mesma lei, determínase o ámbito funcional para todo traballador con alcance xeográfico a toda área sanitaria onde toma posesión da praza. No caso galego, o noso país está dividido en sete áreas sanitarias, polo que a mobilidade funcional pode autorizar o desprazamento do traballador ou traballadora a distancias “próximas” de 60 quilómetros. Esta mobilidade non está condicionada a causas obxectivas e tampouco supón a exixencia de compensación por desprazamento.

Todas estas reformas, que teñen consecuencias directas sobre a calidade do emprego público, non representa -como podemos comprobar- unha mellor prestación asistencial senón unha redución do gasto, que parece ser o único obxectivo perseguido. A constatación do desequilibrio en coberturas de funcións básicas que se producen a diario, non cubrindo a totalidade de ausencias por vacacións, baixas, etc., ocasiona as sobrecargas de tarefas e unha deficiente atención que parece provocada, buscando a deterioración da sanidade pública en beneficio da privada. As listas de agarda, a derivación de doentes a hospitais privados pagados con diñeiro público, recorte de prestacións e servizos, evidencian as consecuencias que manifestamos.

ENSINO PÚBLICO

A situación do profesorado no ensino público recolle unhas tendencias de retroceso na calidade do emprego semellantes ao resto do sector público, referidas fundamentalmente a temporalidade e perda de capacidade adquisitiva cuantificada aproximadamente nun 24% nos últimos 10 anos. A falla de dereito á negociación colectiva que debería instrumentarse para o ámbito galego, determina a deterioración e a falla de resposta ás reivindicacións reclamadas constantemente polo profesorado, e marca unha permanente xudicialización para conquistar dereitos fundamentais, como pode ser o dereito do profesorado substituto a percibir a parte proporcional das vacacións.

A seguir, detallamos a ocupación do ensino no noso país e as retribucións correspondentes aos diferentes niveis.

Profesorado de ensino público non universitario	Número
Mestres/as de Infantil e Primaria	15.196
Profesorado de Relixión (Primaria)	567
Profesorado de Educación Secundaria (PES)	11.427
Profesorado de Relixión (Secundaria)	458
Profesorado Técnico de FP (PTFP)	1.797
Outro profesorado (1)	680
TOTAL	30.125
Profesorado universitario	4.800

Retribucións	Retribucións brutas mensuais	Retribucións brutas anuais
Mestres/as de Infantil e Primaria	1.676,35€	21.896,2€
Profesorado de Ensino Secundario	1.939,15€	25.367,08€
Profesorado Técnico de FP	1.780,51€	23.146,12€
Catedráticos de Ensino Medio	2.095,74€	27.246,16€
Catedráticos Universidade	2.805,81€	35.767€
Titular Universidade/Cated. Escola Universitaria	2.239,53€	28.971,64€
Titular Escola Universitaria	1.980,49€	25.863,16€

Profesorado Interino e substituto.

O 10% do profesorado é interino ou substituto sen ningunha estabilidade no posto de traballo. Os substitutos poden traballar días ou meses no ano e nos períodos de vacacións rescíndeselles o contrato. Unha parte importante deste colectivo que traballou nos últimos anos, non o fixo no curso seguinte, polo que a expectativa de continuidade nunca é segura. Este profesorado non percibe os complementos por antigüidade (trienios, sexenios), xa que a súa prestación non se consolida para estes efectos, e tampouco teñen dereito ás axudas do fondo social (adquisición de vivenda). Da mesma maneira entre este grupo empeza a ter relevancia os contratados a tempo parcial.

Nas condicións de traballo que afectan á flexibilidade, e que paga a pena salienta, destacamos a mobilidade xeográfica que sofren os profesores itinerantes, que imparten clase en diferentes centros e diferentes concellos. Tamén o profesorado, que sendo funcionario de carreira, non ten destino definitivo e

rota cada ano por diferentes centros. Esta situación pode prolongarse até 14 anos. Outro caso de mobilidade xeográfica é o dos desprazados ou suprimidos, que perden a súa praza definitiva resultando desprazados até seren recolocado de xeito definitivo.

Outro aspecto salientábel é o da mobilidade funcional para todos aqueles que imparten clases nas materias que non son especialistas. Do mesmo xeito que a consecuencia das diferentes reformas educativas ou cambios na estrutura ou no sistema, non reciben ningunha formación previa, como tampouco se garante a formación e actualización permanente e gratuíta do profesorado.

En infantil e primaria a carga lectiva é excesiva e con funcións que non lle son propias por carecer os centros de persoal específico, administrativos, coidadores, etc.

CORREOS

O sector de Correos está constituído na actualidade como Sociedade Anónima con capital exclusivamente público e ocupa en Galiza a 5.200 traballadores e traballadoras, no que aproximadamente 3.200 son funcionarios e 2.000 persoal laboral contratado mediante probas selectivas, distintas do que no sector público se realiza por concurso oposición. Trátase polo tanto de persoal asalariado cunha relación laboral propia da empresa privada e con dereito á negociación colectiva, que por outra parte non se lle recoñece ao persoal funcionario. Os salarios totais en cantidades brutas para o persoal laboral oscila entre os 12.300 € e 12.800 € por ano. O feito de que a entrada de persoal se estea a producir exclusivamente en calidade de persoal laboral, modificará en breve a estrutura operativa do servizo e singularmente as condicións de traballo, xa que no paso duns anos, aproximadamente 15, o cadro de persoal será unicamente de laborais. A maiores, desde a Dirección do Organismo estase a promover tacitamente a baixa voluntaria indemnizada, xubilacións anticipadas e saídas por invalidez no servizo para o persoal funcionario.

O interese da Administración por converter a Correos nunha actividade rendíbel e sen custo orzamentario, contrariamente á finalidade de servizo público como fin último, está repercutindo desde hai varios anos na adecuación para dimensionar o emprego á xestión do servizo. Este desequilibrio orixina regularmente unha acumulación por zonas de reparto, que se compensan cada certo con contratacións temporais. Estas contratacións circunstanciais realízanse por un ou varios días, evitando as liquidacións de fin de semana, do mesmo xeito que nos contratos mensuais evitan os festivos ao principio ou final de mes. A irregularidade provocada nestes modelos de contratación, que ten orixinado diversas demandas polos traballadores, tivo unha resposta en harmonía consensuada pola Dirección de Correos e os sindicatos CCOO e UGT na negociación do Convenio, decidindo a exclusión das listas de contratación temporal de todo aquel persoal que teña antecedentes de demanda contra Correos.

Da mesma maneira, para reducir custos no servizo fundamentalmente a través da contratación, nas cartarías rurais o modelo de substitución por períodos de vacacións está a ser predominante o contrato a tempo parcial. Este modelo parcial aplícase tamén desde hai varios anos para cubrir as xornadas dos sábados, dirixidos exclusivamente a xente moza.

CONCLUSIÓNS

Un só dato macroeconómico pode explicar suficientemente as consecuencias da precariedade nas condicións de traballo e na calidade de vida da clase traballadora galega ao longo dos últimos 20 anos. No ano 1980 as persoas asalariadas representaban o 47,8%% da poboación activa na Galiza, e contribuían coas súas rendas ao 48,3% do PIB. No ano 2000, logo de 20 anos, as persoas asalariadas representaban o 68,1% da poboación activa e achegaban o 44,9% a este mesmo indicador. Por tanto, unha porcentaxe destacadamente máis elevada de asalariados nunha poboación activa tamén maior, achega significativamente menos ao peso real do PIB.

Para que a clase traballadora galega perdesse capacidade salarial a ritmo tan vertixinoso, tivo que se producir unha modificación monumental no escenario das relacións laborais durante este período. Destas modificacións somos perfectamente conscientes na central sindical, xa que todas as reformas laborais que se arbitraron ao longo dos últimos anos pretendían finalmente a desprotección e un marco lexislativo máis propicio á sobreexplotación. Por iso non estamos a falar soamente de perda de poder adquisitivo, porque para que os empresarios poidan arrebatarse salarios á clase traballadora, primeiro deben diminuír e neutralizar os seus dereitos e provocar un ámbito de indefensión con amparo e soporte legal sobre as bases políticas do neoliberalismo.

Na actualidade os requirimentos de precariedade exixidos polo neoliberalismo, non permiten só pola vía da negociación (sen participación, presión e mobilización), recuperar dereitos que modifiquen o axioma do sistema, que se reproduce acentuadamente e con máis severidade nun país sen soberanía como o noso. Por esta razón na perspectiva do examinado en cada un dos sectores, podemos concluír que o estado vixente de relacións laborais continúa a descompoñerse nos seus efectos garantistas e de cobertura para a clase traballadora; a excepción de sectores moi significativos onde permanece a organización sindical e a participación dos traballadores constitúe un activo indispoñíbel (caso dos convenios de empresa); pero que tamén este espazo está cada vez máis desprotexido e atacado fundamentalmente pola terceirización.

No ámbito actual do mundo do traballo en Galiza, logo do examinado por sectores, podemos dicir que conviven dúas realidades enormemente distintas dentro das empresas; os traballadores e traballadoras máis antigos con dereitos máis consolidados e os traballadores e traballadoras novas máis sobreexplotados e con peores condicións de traballo. Polo tanto, os fillos teñen hoxe, 25 anos despois, peores condicións, menos dereitos laborais e de protección pública que os seus pais. Esta tendencia de fractura iniciouse politicamente, coas reformas sucesivas desde os primeiros anos do mandato do PSOE, e tivo a súa prolongación nas lexislaturas do PP. Tampouco non debemos desprezar no afondamento das diferenzas xeracionais a colaboración activa do sindicalismo español, subscribindo acordos de exención salarial e minoración de dereitos laborais para administración e abuso das empresas, en retribucións de antigüidade, pluses ou flexibilidade horaria para os traballadores de nova incorporación; caso dos acordos en convenios colectivos que afectan a este colectivo.

Dentro do sector da mocidade, especialmente damnificado por estas reformas, as mulleres están sufrindo os peores rigores da precariedade, que, como se desprende do analizado, resultan discriminadas dentro do ámbito da empresa, por razóns de división funcional ou de categorías; e logo por ser a man de obra preferente e masiva nos sectores máis sobreexplotados (técnico, hostalaría e comercio diverso).

Nos factores de sobreexplotación máis comúns á clase traballadora, podemos destacar as modalidades de contratación temporal, frecuentemente en fraude, os contratos a tempo parcial, a sobreextensión da xornada non compensada, a liquidación do salario en cantidades inferiores ao legalizado, o traballo en negro e a facilidade no despedimento como consecuencia da ampliación das causas obxectivas e a recorrente lexislación orientada a abaratar as indemnizacións.

Evidentemente toda a arquitectura político-legal, construída pacientemente durante todos estes anos polos diferentes gobernos do PSOE e PP no Estado, está a dar respostas puntuais ás exixencias do neoliberalismo e ao seu capital financeiro. Non está por tanto esgotado o ciclo de reformas, nin se pretenden restaurar capítulos de salvagarda e recuperación de dereitos para a clase traballadora. Contrariamente, promóvese a desestruturación e ocaso da capacidade asociativa, novas formas contraculturais ausentes de solidariedade e no noso caso unha desvinculación da nosa realidade e un sentimento apátrida e rupturista coa nosa cultura e idioma. Este é o modelo laboral, social e político que se impoñe desde os centros de poder para a clase traballadora.

Dende a CIG, como organización nacionalista de clase e con estrutura e fortaleza política suficiente para iniciar un cambio nesta tendencia, deberemos facer o sindicalismo que precisa esta transformación. Isto pasa por evitar a inercia dun traballo de xestión exclusiva, propia do sindicalismo español, que distancia á clase traballadora e especialmente aos mozos do compromiso e a loita sindical. Podemos incidir na precariedade e na sobreexplotación unicamente con traballo participativo, que faga vocación de clase e de organización, e ao mesmo tempo recupere o sentido de solidariedade. Este mesmo traballo permítenos facer nacionalismo e gañar espazos de soberanía na lexislación que nos afecta e debe ser do noso dominio, a negociación colectiva e maiores espazos legais, onde hoxe non temos competencias. Non é posíbel hoxe, nin o foi antes, en cada empresa e en cada sector, facer sindicalismo sen participación. Temos esta vocación e debemos preparar a estrutura e a organización para esta finalidade.

Galiza, outubro de 2004