

- 
- **Regulamento das sesións do congreso**
 - **Actas**
 - **Relatorio de Organización**
 - **Modificacións estatutarias**
-

Congreso

- **Regulamento das sesións do congreso**
- **Actas**

Regulamento IV Congreso

1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47

Artigo 1.- Orde do día

- 1 Recepción dos/as congresistas. Entrega de credenciais, relatorios, informe da Executiva Confederal, informe de Contas e informe da Comisión de Garantías.
- 2 Debate e votación do Regulamento das sesións congresuais.
- 3 Apertura do Congreso.
- 4 Informe da Executiva Confederal (levará adxunto o informe de Contas). Debate e votación.
- 5 Elección da Mesa Presidencial.
- 6 Relatorio de organización e estatutos. Debate e votación.
- 7 Relatorio base. Debate e votación.
- 8 Eleccións.
- 9 Resolucións especiais.
- 10 Sesión de clausura.

Os horarios, descansos, etc., para o desenvolvemento desta orde do día fixaraos a Mesa presidencial, a proposta da Comisión de Organización do 4º Congreso.

Artigo 2.- Servizo de organización

Existirá un servizo de organización, composto de afiliados/as non congresistas, que atenderán os aspectos técnicos e organizativos necesarios (reconto de votacións a man alzada, información aos congresistas e convidados, control de acceso aos plenos e outros servizos). Este servizo artellarao a Comisión de Organización e, unha vez que se inicie o Congreso, estará baixo a responsabilidade da Mesa Presidencial.

Artigo 3.- Mesa Presidencial

O Congreso estará presidido por unha Mesa Presidencial integrada por un total de 18 membros. Esta Mesa presidencial será elixida por 2/3 dos congresistas presentes, a proposta da Executiva Confederal. No caso de que a a devandita proposta non acadase os 2/3, a Executiva fará novas propostas até un máximo de tres veces. De seguir sen acadarse maioría suficiente, poderá facerse outra proposta, a iniciativa de como mínimo o 20% dos congresistas; nesta votación será suficiente co apoio da metade máis un dos congresistas. A Mesa presidencial designará de entre os seus membros 7 persoas, un/unha para exercer de presidente/a, dúas para exercer as funcións de secretarios/as e catro para moderadores.

As votacións para formar a vontade da Mesa resolveranse por maioría e, no caso de empate de dúas votacións consecutivas sobre o mesmo tema, decidirá o pleno do Congreso.

Ademais das funcións que figuran neste Regulamento, a Mesa Presidencial exercerá como dirección da CIG até a elección da nova Executiva Confederal.

No caso de actuación anómala, a Mesa poderá ser revogada pola maioría simple do Congreso, a proposta como mínimo do 20% dos congresistas, podéndose presentar a proposta de revogación nun máximo de dúas ocasións.

A Mesa presidencial terá tamén a facultade de interpretación deste Regulamento.

Art 4.- Mesa de relatores

O informe da Executiva Confederal será presentado e defendido polo Secretario Xeral da CIG.

1 Os relatorios de organización e de acción sindical serán defendidos polos seus respec-
 2 tivos relatores. No caso de existir algún relatorio alternativo, tras unha exposición por parte
 3 dos relatores tanto do relatorio oficial como do alternativo, serán sometidos a unha votación
 4 global do pleno do Congreso, quedando como relatorio base de debate a que acade maior
 5 número de votos.

6

7 **Artigo 5.- Sesións plenarias**

8 O Congreso desenvólvese totalmente en sesións plenarias e públicas. Porén, de se
 9 establecer algún debate que a Mesa presidencial considere que polo seu carácter debe
 0 ser estritamente interno, esta poderá propor ao pleno do Congreso o declarar pechada
 11 algunha sesión, parcial ou totalmente, tendo que contar a devandita proposta co respaldo
 12 da maioría simple dos congresistas.

13

14 **Artigo 6.- Convidados e medios de comunicación**

15 As delegacións convidadas, as persoas convidadas a título individual e os medios de co-
 16 municacón, poderán asistir a todas as sesións do Congreso, dependendo a súa atención da
 17 Mesa presidencial. Esta poderá realizar as roldas informativas que considere oportuno.

18

19 **Artigo 7.- Votacións**

20 As votacións no Pleno realizaranse a man alzada, levantando as tarxetas de identificación
 21 os congresistas. Está exceptuada desta norma a elección de órganos e cargos, que se fará
 22 mediante papeletas secretas e individuais.

23

24 **Artigo 8.- Emendas**

25 Cada emenda será defendida no pleno por cada un dos portavoces electos para este fin
 26 nas asembleas comarcais de congresistas, en que foi debatida e suficientemente apoiada.
 27 Non se admitirán emendas in voce.

28

29 Os membros da Mesa que teñan emendas para a súa defensa deberán abandonala para
 30 intervir desde o pleno. As cuestións de orde non poderán motivar intervencións orais, senón
 31 que o congresista deberá pasarlhas por escrito á Mesa, a cal resolverá de conformidade co
 sinalado no artigo 3.

32

33 **Artigo 9.- Mecánica de debate no pleno**

34 A Mesa establecerá o tempo máximo dispoñíbel por relatores e portavoces, en cada
 35 caso, segundo os horarios prefixados para cada punto da orde do día.

36

37 O informe da Executiva Confederal, unha vez presentado, será sometido a debate en
 38 réxime aberto, distribuíndo a Mesa o tempo dispoñíbel entre todos os congresistas que
 39 queiran intervir. Unha vez rematada por parte do Secretario Xeral a súa quenda de respostas
 40 ás devanditas intervencións, o informe será sometido a votación do pleno, tendo que contar
 para a súa aprobación co respaldo da maioría simple.

41

42 No tocante á dinámica de debate dos relatorios, farase unha exposición inicial por
 43 parte dos relatores indicando as emendas recibidas e as conclusións tiradas sobre estas.
 44 Seguidamente, pasarase á súa discusión, apartado por apartado, indicando por parte do
 45 relatores aquelas emendas que foron admitidas, as propostas de transaccionais, se houber,
 e as que foron rexeitadas.

46

47 **Con respecto ás emendas admitidas** polos relatores daranse por aceptadas, a non ser que cal-
 quera congresista queira manter o texto orixinal; neste caso someteranse a votación do pleno.

1 **Respecto das transaccionais**, unha vez escoitada a opinión do emendante, se a mesma
 2 fose aceptada por este e ninguén mantivese o texto orixinal, daríase por aprobada. Se a
 3 devandita transaccional fose rexeitada polo emendante ou alguén mantivese o texto orixinal,
 4 deberá someterse a votación do pleno tanto a transaccional como a emenda.

5 **Respecto ás emendas rexeitadas**, intervirán en primeiro lugar os portavoces das emen-
 6 das para facer unha defensa destas e despois daranlle contestación os relatores. A Mesa
 7 presidencial poderá establecer até dúas quendas de intervencións por emenda, segundo
 8 a importancia da emenda e o tempo dispoñíbel para debate desta.

9 **Os relatorios definitivos**, unha vez debatidas e votadas todas as emendas, someteranse
 0 a unha votación global do pleno, precisándose para a súa aprobación do voto favorábel
 11 da metade máis un dos congresistas presentes, excepción feita dos Estatutos da CIG, que
 12 estipulan o apoio dunha maioría cualificada de dous terzos.

13

14 **Artigo 10.- Resolucións especiais**

15 Deberán presentarse por escrito diante da Mesa presidencial do Congreso, podendo
 16 facelo calquera congresista sempre que conte co aval de 60 congresistas presentes, algún
 17 dos seguintes organismos da CIG (Executiva confederal, Executivas de unión comarcal,
 18 Executivas nacionais de federación) ou ben algún dos colectivos organizados na CIG, nas
 19 referidas aos seus ámbitos de actuación. O prazo de presentación remata ás 20 horas do
 20 primeiro día do Congreso. A Mesa decidirá se a cuestión está xustificada e, nese caso, so-
 21 meteraa a debate do pleno, delimitando o tempo de debate, pasándoa finalmente a votación,
 22 tendo que contar para ser aprobada co apoio da maioría simple dos congresistas.

23

24 **Artigo 11.- Elección de órganos e cargos**

25 A elección de órganos e cargos realizarase segundo as normas estatutarias que resulten
 26 aprobadas polo 4º Congreso da CIG. A candidatura ou candidaturas para a elección de
 27 cargos deberanse presentar en listas pechadas que conteñan, como mínimo, o número de
 28 postos a cubrir. Estas candidaturas entregaranse á Mesa do Congreso como máis tardar
 29 trinta minutos despois de iniciar a sesión da mañá do segundo día do Congreso. A propia
 30 Mesa actuará de mesa electoral e os seus membros poderanse subdividir en varias mesas
 31 electorais para unha maior operatividade. As mesas farán o escrutinio publicamente e a
 32 Mesa presidencial proclamará os resultados globais diante do pleno.

33 Cada candidatura poderá designar un interventor en cada unha das mesas.

34 A Mesa presidencial habilitará todos os medios necesarios para unha correcta vota-
 35 ción.

36

37 **Artigo 12.- Actas, depósito e publicidade**

38 As actas do Congreso serán elaboradas e aprobadas pola Mesa presidencial. Deposi-
 39 taranse, na oficina pública correspondente, as actas parciais en que figuren a composición
 30 dos órganos electos e as modificacións estatutarias aprobadas.

41 Os relatorios e resolucións aprobadas no 4º Congreso serán editadas para coñecemento
 42 de toda a afiliación da CIG.

43

44

45

46

47

ACTA DE ELECCIÓN DE CONGRESISTAS

Unión Comarcal:

Federación:

Empresa (se é o caso):.....

Nota.- Se os datos que hai que incorporar a este modelo de acta non collen nos espazos previstos para iso, pódese realizar a acta en papel á parte, respectando a estrutura deste modelo.

En....., o día / / 2005, reunida a asemblea de afiliados e afiliadas do ámbito que se sinalou enriba, co obxecto, entre outros puntos, de elixir o/s congresista/s que lle corresponden, procédese en primeiro lugar á elección da Mesa presidencial, que queda composta por:

D/D^a....., como presidente/a,

D/D^a....., como secretario/a,

D/D^a....., como vogal.

Presentáronse á elección de congresistas as seguintes candidaturas:

Candidatura única aberta Candidatura única pechada Varias candidaturas pechadas

Participaron ademais na Mesa, con voz e sen voto, os/as seguintes representantes-interventores das candidaturas:

D/D^a....., («A»),

D/D^a....., («B»),

D/D^a....., («C»).

Realizadas as votacións e feito o recuento de votos, elas dan o seguinte resultado:

(Continúa no reverso)

EMENDA

<p>Sobre o documento:</p> <p><input type="checkbox"/> Regulamento das sesións do Congreso</p> <p><input type="checkbox"/> Relatorio-Base.</p> <p><input type="checkbox"/> Relatorio de Organización e Estatutos.</p>	<p>Páxina: Liña:</p> <p>Outras indicacións de localización:.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--	--

Explicación da emenda

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

..... (se o espazo resulta insuficiente, continuar no reverso).

Texto da emenda de: Substitución, Adición, Ampliación, Supresión.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

..... (se o espazo resulta insuficiente, continuar no reverso).

<p>Portavoz da emenda:</p> <p>D/D^a.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Data:..... //2001</p> <p>Sinatura</p>	<p>Trámite na 1ª fase de debate:</p> <p>Apoio orgánico obtido sg/art.11 do Regulamento:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Sinatura secretario/a do organismo</p>	
--	---	--

Relatorio de Organización

1 **Introdución**

2
3 De acordo coas análises feitas e resolucións propostas para este IV Congreso da CIG no
4 Documento base sobre o marco político e a acción sindical, precisamos dar respostas no cam-
5 po organizativo da central sindical que permitan facer efectivos os retos que propomos.

6 Queremos ser unha organización máis forte e mellor estruturada. Temos aínda moita po-
7 tencialidade sen desenvolver e para isto cómpre diagnosticarmos correctamente as nosas
8 debilidades para logo podermos aplicar as solucións máis axeitadas. Cómpre dotarmos a
9 central sindical de mellores ferramentas para que os nosos delegados e delegadas traballen
0 con maior efectividade na acción sindical; para que a nosa afiliación dispoña de máis medios
11 que lle permitan protección na defensa dos seus dereitos e das liberdades individuais e co-
12 lectivas, e para rematar queremos clarificar o papel da Confederación e das federacións.

13 Temos a certeza de que para podermos seguir avanzado tanto no ámbito electoral como
14 no da implantación debemos comezar por controlar a rotación do corpo afiliativo, tendo
15 en conta que nos últimos anos hai unha media de altas dun 16% anual mentres que as
16 baixas son dun 6%. Sabemos da necesidade de facer partícipe do noso proxecto sindical
17 ao conxunto da afiliación e queremos que esta teña unha formación sindical acorde coas
18 necesidades do centro de traballo, da estrutura sindical e da representación.

19 Facemos propostas para consolidar e mellorar servizos da CIG como as asesorías xurí-
20 dicas ou a Caixa de Resistencia, unha ferramenta de vital importancia para despregarmos
21 con contundencia a nosa forza na acción sindical. O avance na centralización das finanzas
22 na central sindical é por si só un asunto de calado ao que dedicaremos esforzo porque
23 temos a seguridade que establecer unha interrelación de funcionamento das estruturas
24 federativas e territoriais coa Confederación no ámbito nacional, dentro da autonomía esta-
25 tutaria e normativa, é necesario.

26 Convén destacar outros aspectos desta teses de organización como son a autoorgani-
27 zación da mocidade traballadora e a proposta de transformación da Secretaría da Muller.
28 No primeiro dos casos intentaremos dar resposta a unha necesidade da CIG e da mocidade
29 desde outra perspectiva e, no segundo, integrar no colectivo os criterios de igualdade no
30 funcionamento e actividade da central sindical.

31

32

33 **O noso modelo, necesidade de reforzalo**

34

35 A realidade do mundo do traballo vira hoxe arredor da precariedade laboral, o paro, a
36 desregulación... Isto indica con claridade que a Confederación é o marco adecuado para
37 combater globalmente as políticas neoliberais que provocan esta situación, que é xeral,
38 independentemente do sector. Por iso, máis que nunca, temos que reafirmar o papel funda-
39 mental da CIG como a ferramenta necesaria se queremos avanzar como proxecto. Temos
30 debatido e escrito moito sobre o papel da Confederación e das federacións, non estando
41 exento, este debate, en moitas ocasións, de posicións encontradas, pero non por isto de-
42 bemos deixar de seguir clarificando aqueles aspectos que a práctica diaria nos demanda
43 para mellorar e rendibilizar máis o noso traballo sindical.

44 Para iso, entendemos que é necesario ter claro os seguintes aspectos:

45 A) A Confederación é o proxecto do conxunto dos afiliados e afiliadas necesario para
46 avanzarmos na nosa loita nacional e de clase. Ten que ser o marco de análise e de
47 propostas globais a problemas que como traballadores/as galegos/as temos. O noso

1 avance sempre será incompleto se actuamos con visións estritamente parciais, tanto
 2 sectoriais, como territoriais. Debemos ser conscientes de que é moi importante termos
 3 organizacións fortes, tanto gremiais, como territoriais, pero é fundamental que estes
 4 avances sexan no conxunto.

5 B) As federacións son o marco adecuado e imprescindible para definir e desenvolver a
 6 acción sindical, así como para concretar e executar a nosa política sindical definida
 7 a nivel confederal. Temos que ser conscientes de que as alternativas a curto e medio
 8 prazo na acción sindical, maioritariamente na negociación colectiva, están condicio-
 9 nadas pola situación dos distintos sectores ou empresas. Non é o mesmo afrontar
 0 calquera tipo de problema nun sector cunha alta participación sindical que noutro
 11 de pouca participación; o propio tamaño das empresas, os grdos de precariedade,
 12 queirámolo ou non, todos estes factores condicionan os ritmos na acción sindical.

13 Partindo do exposto, debemos concluír que é necesario reforzar e revitalizar os órganos
 14 de dirección da Confederación, exixindo unha participación activa, tanto dos territorios, como
 15 das federacións. Que o Secretariado Confederal sexa realmente o órgano de coordinación
 16 das distintas estruturas, onde é necesario debater a concreción do traballo sindical en xeral,
 17 incrementando o número de reunións, tal e como se ten feito nos últimos tempos. Tamén
 18 é necesario articular estatutariamente o mesmo esquema para os territorios, creando os
 19 Secretariados comarcais.

20 No ámbito federativo, temos que seguir facendo esforzos para que as federacións poidan
 21 ser eficaces no seu traballo e que teñan o peso e autonomía que lles corresponde dentro
 22 da central sindical, tal e como xa dicíamos no III Congreso. Nos últimos tempos temos dado
 23 algúns pasos para posibilitar máis medios, co cambio na participación da cota e dos ratios
 24 de persoal para, cando menos, posibilitar a dotación de recursos humanos.

25 De todas as maneiras, temos que recoñecer que seguimos tendo moitas carencias, polo
 26 que se fai necesario seguir traballando para corrixilas.

27 Seguimos insistindo na necesidade de constituír, con organismos reais nas comarcas,
 28 o conxunto das federacións cun funcionamento regular, fomentando a participación dos
 29 afiliados/as máis activos, e para iso é básico garantir un mínimo calendario de asembleas
 30 de afiliación e do conxunto dos delegados/as do sector.

31 Non poderíamos avanzar neste camiño se os propios organismos nacionais das federa-
 32 cións non teñen un funcionamento estábel, fuxindo dos individualismos.

33 Outro dos aspectos que seguimos a ter pendente é o mapa federativo na central sindi-
 34 cal. Xa temos avaliado e discutido a necesidade de unificar federacións para garantirmos
 35 unha maior operatividade entre outras cousas. Neste camiño temos avanzado coa fusión,
 36 recente, das tres federación do Mar, Alimentación e Transporte pero seguimos insistindo na
 37 necesidade de chegar ao V congreso da CIG co mapa federativo minimamente resolto.

38
 39

30 **Autoorganización da Mocidade**

41
 42

43 Conforme co tratado no relatorio nase e para lle dar viabilidade, entendemos necesario
 seguir os seguintes pasos no eido organizativo

44
 45

46 Constituirmos comisións comarcais da mocidade nun prazo máximo de 12 meses, como
 estrutura activa, de intervención e mobilización que integra os mozos e mozas afiliados á
 CIG até 30 anos. En cada comarca da central sindical funcionará a Asemblea Comarcal da
 47 Mocidade, que elixirá unha Comisión Comarcal, un Secretario/a Comarcal e unha represen-

1 tación proporcional á afiliación para participar na Comisión Nacional da Mocidade, que a súa
 2 vez elixirá un Secretario/a Nacional da Mocidade, quen directamente pasa a formar parte
 3 do Secretariado Confederal da CIG, Os Secretarios/as Comarcais da Mocidade intégranse
 4 directamente no Secretariado Comarcal da CIG.

5
 6

7 **Secretaría da Muller**

8
 9

0 A transversalidade das políticas de xénero é un reto para o traballo sindical. Debe ser
 1 unha realidade que asuman todas as persoas que forman parte da central sindical e que
 11 alcance a todas as estruturas da organización.

12 Hoxe para camiñar parellos, mulleres e homes precisamos superar os obstáculos que
 13 limitan e impiden a plena participación das mulleres na nosa organización sindical, posto que
 14 a achega das mulleres é esencial en todo proceso de renovación sindical. Non esquezamos
 15 que estamos a falar das chamadas accións positivas, medidas de carácter temporal enca-
 16 miñadas a compensar ou contrarrestar a situación de desvantaxe social das mulleres.

17 A modificación dos nosos comportamentos permitirá que dentro da CIG se desenvolva
 18 un reequilibrio de roles e funcións, deberes e dereitos, achegas e sacrificios, sen ningún
 19 tipo de discriminación.

20 O gran reto da nosa organización é o trocar a mentalidade das traballadoras e traballa-
 21 dores que participan nela e integrar os criterios de igualdade e equidade nos principios,
 22 obxectivos e actividades da organización sindical.

23 Para lograr crear un sindicato cada vez máis forte, renovado e capaz de enfrontarse aos
 24 retos é preciso loitarmos contra o sexismo e a discriminación.

25 Por iso temos o convencemento de que a sindicación da muller empregada e a promoción
 26 das mulleres sindicadas a cargos de dirección sindical, son cuestións de vital importancia
 27 para o fortalecemento da nosa organización sindical.

28 A nosa proposta de transformación da Secretaría da Muller contempla a desaparición
 29 da Secretaría como colectivo, de xeito que forme parte da estrutura de goberno do ámbito
 30 confederal, integrando a Secretaría da Muller dentro dos órganos de dirección da Confe-
 31 deración, é dicir, dentro da Executiva Confederal, en cada unha das Executivas Comarcais,
 32 e en cada unha das federacións, tanto a nivel nacional como comarcal.

33 A persoa que desempeñe o cargo desenvolverá funcións de colaboración coas distintas
 34 secretarías, gabinetes técnicos, etc., brindando orientación, asesoramento, propostas, de-
 35 finindo as reivindicacións das traballadoras e denunciando as discriminacións por xénero,
 36 propondo solucións, etc... Deberá, por outra banda, ter reunións periódicas coas outras
 37 responsábeis das comarcas, federacións, etc., co obxectivo de compartir información e
 38 debater liñas de traballo e ao mesmo tempo recadar información directa da problemática
 39 que existe nos centros de traballo e sectores, a través das seccións sindicais, nas que a
 30 participación da muller é máis activa. Para que iso sexa posíbel, é esencial creamos redes
 41 de mulleres entre as distintas seccións sindicais para fomentar o debate e o intercambio de
 42 información e como canle de participación.

43 Conseguiremos, xa que logo, fomentar a participación das mulleres na toma de decisións,
 44 a través da integración nos órganos de dirección, representación e procesos congresuais,
 45 acadando así a asunción dos criterios de xénero a través da participación das mulleres en
 46 todas as estruturas da organización.

47

1 **Eleccións Sindicais**

2

3

4

5

6

7

8

9

0

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

Hai catro anos, faciamos unha chamada de atención sobre o grao de representación, dado que era a primeira vez que o sindicalismo nacionalista retrocedía en termos electorais. Hoxe podemos dicir con rotundidade que a maiores de inverter a situación, fomos capaces de situar a CIG nos mellores resultados electorais do sindicalismo nacionalista. Esta situación non é froito da casualidade, nin de cambio a ter en conta na normativa electoral, precariedade laboral, da participación da patronal nos procesos electorais... Débese, basicamente a un traballo mellor estruturado e a unha maior implicación do conxunto da central sindical.

No III Congreso, salientabamos que era necesario, basicamente, actuar en tres frentes: formación interna, implantación e organización. A día de hoxe, malia todo o traballo realizado temos que seguir incidindo en que é a actuación nestas tres frentes, o que nos pode levar a ser a primeira forza sindical no noso país ou, cando menos, acadar uns resultados a nivel do sindicalismo estatal.

A nosa política a desenvolver en Formación Interna debe ter un certo continuísmo do que se está a facer, unha política formativa para cadros e delegados/as sindicais e, na medida das posibilidades, ampliála aos afiliados e afiliadas con maior identificación coa central sindical, por ser a mellor fórmula para que a nosa política sindical estea presente nos centros de traballo.

En canto a afiliación-implantación, podemos afirmar que a base necesaria para acadar e consolidar uns bos resultados electorais é necesario contar con implantación no conxunto das empresas; do contrario o noso traballo por moi intenso que sexa, nunca vai ser suficiente para acadar e consolidar a nosa primacía sindical. Este é o Congreso onde é necesario articular fórmulas que garantisen un importante aumento da afiliación e, ao mesmo tempo, reducir a porcentaxe de rotación.

Outro dos elementos importantes a ter en conta de cara a mellorar os resultados electorais, son os aspectos organizativos. Temos que organizar o noso traballo sabendo que as eleccións, nin empezan nin rematan, teñen que ser unha parte fundamental da nosa acción sindical diaria. A nosa experiencia dinos que as eleccións sindicais as afrontamos co rigor que require cando estamos en plena campaña no período concentrado, onde a CIG acada uns moi bos resultados, pero todo ese traballo desenvolvido, en certa medida, decae nos períodos intermedios.

Esta situación débemos obrigar a ser capaces de buscar alternativas, temos que mudar esta situación si realmente queremos ser a primeira forza sindical no noso país. Para isto, seguimos insistindo na liña que intentamos desenvolver no III Congreso. É necesario darlle continuidade aos equipos interfederativos, con base comarcal que estarán coordinados no Secretariado Comarcal para encargarse das eleccións sindicais nas empresas que non poidan ser atendidas polas Federacións. Tamén é necesario potenciar a colaboración e a solidariedade entre federacións. Temos que ser conscientes de que para acadar os nosos obxectivos é necesario que todos avancemos. Sabemos da importancia de ser a primeira forza nalgúns sectores e territorios pero tamén sabemos que é un proceso incompleto se non acadamos como Confederación uns resultados no conxunto que nos deixen situarnos como primeira forza sindical.

1 **Análise da afiliación**

2
3 Partindo do convencemento de que a afiliación non é un mero número, senón a base
4 da nosa organización, quen fai posíbel a realización do noso proxecto sindical a través do
5 seu traballo sindical nas empresas, cómpre facermos unha análise profunda sobre os datos
6 de evolución desta.

7 Neste senso, temos avanzado con varios informes nos que podemos observar a conso-
8 lidación do noso proxecto sindical nun importante aumento da afiliación e que ano a ano
9 incrementa o seu valor absoluto sobre o anterior.

0 Ante este bo dato de aumento da afiliación, cómpre agora avaliarmos máis polo miúdo
11 os datos, analizando cal é a rotación da mesma, é dicir, cantos destes afiliados e afiliadas
12 permanecen na central sindical ao cabo do tempo.

13 Analizando as altas e baixas dende o ano 1998 até o 2003, chegamos á conclusión de
14 que, aínda que con algunhas diferenzas entre comarcas e federacións, neste período man-
15 tivemos unha media anual de altas superior ao 16% e unha media anual de baixas do 6%.

16 As razóns poden obedecer a múltiples factores: peches patronais, redución de cadros
17 de persoal nas grandes empresas (sempre cunha fidelidade maior), precariedade laboral
18 (inestabilidade no emprego, contratos de curta duración, rotación por diversos sectores,
19 etc.), emigración (gran parte da nosa mocidade emigra en busca de emprego, tanto dentro
20 do Estado como ao resto de Europa principalmente)... Pero non deben valernos estas razóns
21 para xustificar os datos. Urxe analizarmos en profundidade as nosas propias limitacións, as
22 nosas eivas, a nosa acción sindical sector por sector e comarca por comarca, non co fin
23 de autoflaxelarnos ou buscando xustificacións, senón na busca do camiño que nos leve a
24 aumentar a fidelidade da afiliación, que faga máis rendíbel o noso traballo sindical. Cantas
25 veces un afiliado/a abandona o sindicato porque ninguén falou con el/a cando devolveu o
26 primeiro recibo? Na medida en que se acumulen máis recibos, xa é un problema a afrontar
27 por parte do/a afiliado/a.

28 Pode ser que esteamos tan ocupados no noso traballo sindical, afiliando a uns traballadores/
29 as mentres que outros/as se desafilian por non lles prestar un momento e preguntar o motivo da
30 súa baixa? Que repercusión teñen nestes datos as altas de Asesoría? É posíbel coordinarmos as
31 federacións de xeito que se poida facer un seguimento da afiliación que cambia de sector?

32 Hai moitas preguntas por contestar. Queda moito que analizar e reflexionar, pero estes
33 son os alicerces para unha CIG máis forte, que ningún compañeiro/a se vaia sen falar antes
34 con el/a. E para empezar a alicerzar, hai normas básicas que debemos cumprir desde xa:

- 35 • Contacto periódico e permanente cos afiliados/as: debemos facer visitas periódicas
36 ás empresas onde temos afiliación, manter informados puntualmente aos nosos afi-
37 liados/as, acercarlles todas as publicacións, cartaces, etc., que edita a Confederación
38 ou federación respectiva.
- 39 • Negociación Colectiva: debemos potenciar a participación activa de toda a nosa
40 afiliación na negociación e seguimento do seu convenio colectivo, xa sexa este de
41 sector ou empresa.
- 42 • Estabelecemento de protocolos coas centrais sindicais doutras nacións para garantir
43 a atención aos nosos afiliados/as na emigración.
- 44 • Relación de afiliación: debemos exixir ás empresas que puntualmente todos os me-
45 ses pasen unha relación de afiliación por nómina para comprobar posíbeis baixas e
46 poder poñernos en contacto inmediato coa persoa co fin de coñecer os motivos que
47 provocaron esta e intentar solucionalo na medida do posíbel.

- 1 • Base de afiliación: introducir un novo campo na base de datos de afiliación, de xeito
2 que se poida facer un seguimento específico das altas de asesoría, para poder valorar
3 a súa incidencia sobre os índices de fidelidade.

4

5 **Resolución**

- 6 1 Se a afiliación non é un mero número, a desafiliación tampouco, polo que ademais
7 de seguir co noso traballo de implantación en todos os sectores e comarcas, agora
8 debemos facer un esforzo co fin de aumentar a fidelidade da nosa afiliación: ningún
9 afiliado/a da CIG pode darse de baixa sen que a federación respectiva ou, se é o
10 caso, a comarca se poña en contacto persoal con este/a.
- 11 2 Todas e cada unha das estruturas federativas e comarcais deben facer unha análise
12 dos seus datos de fidelidade da afiliación para coñecer a que factores reais responden
13 e buscar as solucións máis axeitadas a cada caso.
- 14 3 Adoptar as medidas organizativas necesarias co fin de conseguir unha maior fidelidade
15 na afiliación: organización das estruturas federativas e comarcais, establecemento
16 de protocolos con centrais sindicais afíns noutras nacións, mellora do programa de
17 afiliación.
- 18 4 Comunicación entre a comarca e as federacións: As comarcas deberán pasar todos
19 os trimestres parte de devolución de recibos de banco ás federacións para que estas
20 poidan facer seguimento puntual de cada caso.

21

22

23 **Asesorías xurídicas**

24

25 A precariedade laboral existente provoca unha maior utilización dos servizos xurídicos
26 da central sindical, en moitas ocasión por unha falta de operatividade sindical no marco
27 da empresa; é de todos/as sabido que a falta de estrutura sindical na empresa, os abusos
28 patronais son máis fáciles e cotiáns e os mecanismos de corrección por parte dos/as traba-
29 lladores/as inexistente, o que leva, normalmente, a individualizar e xudicializar o conflito. A
30 nosa experiencia ao longo dos anos permítenos afirmar que no marco das empresas onde
31 existen seccións sindicais dinámicas, a solución aos conflitos na inmensa maioría dos casos
32 é mediante acción sindical; a utilización das asesorías por parte das seccións sindicais é
33 menor e, ao mesmo tempo, demanda en moitas ocasións un traballo das asesorías distinto,
34 máis de estudos e ditames.

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

Outro dos elementos, que se debe ter en conta, para acertar nas medidas organizativas
de cara ás asesorías é a enorme rotación existente na afiliación á central sindical, e polo
tanto a súa incidencia distorsiona os ratios utilizados na central sindical para a dotación de
recursos humanos. Para situarnos, é conveniente saber que cada ano hai unha media de altas
do 16%; deste número de altas non podemos precisar en números exactos cantas son por
necesidade de utilización de servizos xurídicos, pero podemos afirmar que unha porcentaxe
moi elevada de altas é con este fin. Este feito provoca un inmenso traballo nas asesorías
con pouca rendibilidade sindical, e imposibilita unha maior atención ás necesidades dos
estruturas (comité de empresa, sección sindical, federación...) e en moitos casos atrasos
nos expedientes dos/as afiliados/as cunha maior identificación co noso proxecto sindical.

Desde o III Congreso até hoxe, fomos dando pasos para intentar, no ámbito das asesorías
comarcais, corrixir na medida do posíbel esta situación: diminución dos ratios nas asesorías,
cota complementaria para acceder á asesoría en caso de novos/as afiliados/as, dotación

1 de asesoría específica do contencioso-administrativo; cada día son máis as comarcas con
 2 acordos para a defensa xurídica de carácter civil ou penal, para atender os casos que deri-
 3 van dos conflitos laborais... A pesar de todo isto, vemos que é necesario seguir buscando
 4 novas medidas para seguir garantindo uns servizos xurídicos óptimos e corraxir, en moitas
 5 ocasións, a sobrecarga de traballo do persoal das asesorías. Entendemos que as medidas
 6 deben ir, basicamente, encamiñadas a:

- 7 - Fortalecer a estrutura sindical no ámbito da empresa, seccións sindicais, co ánimo
 8 de sindicalizar os conflitos e buscar solucións neste marco, cando sexa factíbel.
- 9 - Facer un seguimento máis constante da incidencia no traballo das asesorías que
 10 provoca a rotación na afiliación por se fose necesario adecuar, por parte do Consello
 11 Confederal, as cotas complementarias.
- 12 - Diante da creación dos xulgados do mercantil coa recente entrada en vigor da lei
 13 concursal, probabelmente, teñamos que facer algúns reaxustes no funcionamento das
 14 asesorías, aínda que a día de hoxe non sería posíbel avanzar dado o pouco tempo
 15 transcorrido desde a entrada en vigor da Lei.

16 No ámbito nacional, puxemos en funcionamento un novo sistema para a atención das
 17 federacións, utilizando basicamente os recursos das asesorías comarcais. Hoxe temos que
 18 recoñecer que non cubriu as expectativas, debido ao colapso das asesorías comarcais e
 19 polo tanto segue a ser unha cuestión pendente polo que temos que priorizar recursos que
 20 nos permitan ir consolidando un equipo a nivel nacional, con participación, cando menos en
 21 parte, dos técnicos a nivel das comarcas. Para isto, acordamos, xa de inmediato, constituír
 22 unha estrutura cos recursos humanos que temos na actualidade buscando fórmulas, en
 23 función dos recursos dispoñíbeis, para a súa consolidación

24

25

26 Finanzas

27

28 Desde o nacemento da CIG levamos andado un curto pero frutífero camiño que nos
 29 reafirmou como central sindical máis representativa, cunha importante implantación no
 30 país, que segue a aumentar, obrigándonos a afrontar os cambios organizativos necesarios
 31 para adaptar a organización ás súas novas necesidades e retos e que se recollen ao longo
 32 deste relatorio.

33 Pero ademais dos cambios organizativos, debemos tamén dar un paso máis cara a un
 34 maior control e rendibilidade no terreo económico. Analizando a situación actual, son de
 35 todos/as coñecidos os problemas que o actual modelo que temos implantado na central
 36 produce: salarios fraccionados entre varias estruturas, excesivo pagamento de xuros ás
 37 entidades bancarias, descoñecemento do gasto total en consumíbeis, limitación do poder
 38 de negociación cos provedores, dificultades para ter os partes de finanzas actualizados,
 39 acumulación de débedas entre estruturas...

40 Estas dificultades obrígnanos a meditar sobre a necesidade de avanzar no camiño de
 41 centralizar a xestión económica da Confederación, sen que isto limite a independencia
 42 económica de cada unha das estruturas que a conforman. Pero partindo do coñecemento
 43 da propia central sindical, debemos recoñecer que hai moitas asperezas que limar antes
 44 de acadar este obxectivo, polo que debemos ir dando pasos firmes encamiñados a lograr
 45 isto.

46

47

O primeiro destes pasos debe necesariamente propiciar:

- Un maior coñecemento do gasto conxunto da Confederación, que aumente o poder negociador ante os provedores, conseguindo así mellores prezos para o conxunto da Confederación.
- Un coñecemento inmediato dos ingresos, que permita coñecer en calquera momento a situación económica da central no seu conxunto, negociar condicións beneficiosas coas entidades bancarias, acceder a datos de afiliación totalmente actualizado e analizar, se é o caso, as posibles variacións no mesmo intre de producírense.
- Unha maior axilidade na contabilidade, de xeito que desde a Caixa Confederal se remitan mensualmente a todas as estruturas os partes de finanzas.
- Unha maior efectividade en todo o relacionado coa contratación e custos de persoal, evitando así a aplicación dos incrementos salariais en distintos momentos, erros no aboamento dos salarios compartidos e un maior coñecemento dos custos totais de persoal.
- Evitar as declaracións complementarias ante a Facenda por contratación de profesionais independentes.

Conclusiones:

- 1 Centralización de todas as compras, facendo os pedidos a través do departamento nacional de Finanzas e repercutindo o custo ás estruturas correspondentes.
- 2 Centralización das cotas de nómina nunha conta nacional, que permita a axilidade no coñecemento dos datos de afiliación e reparto de cota similar ás cotas domiciliadas.
- 3 Centralización da realización dos partes de finanzas de todas as estruturas, que permita un coñecemento máis actualizado, uniforme e exacto da situación destas.
- 4 Centralización do pagamento de nóminas, repercutindo a cada estrutura os custos correspondentes.
- 5 Centralización das minutas dos profesionais independentes desde a Caixa Nacional.
- 6 Adaptación do departamento nacional de Finanzas, que permita alcanzar os obxectivos propostos.

Caixa de resistencia e solidariedade

Desde hai oito anos temos en funcionamento o Fondo de Solidariedade, o que nos permite cunha longa perspectiva no tempo, avaliar os seus resultados, e facer as modificacións convenientes a este importante servizo que presta a central sindical ao conxunto da afiliación, para unha acción sindical máis eficaz.

Neste período de tempo puidemos comprobar como o apoio económico prestado a determinados conflitos: auxiliares do naval de Pontevedra, Gesruber, Sintel, Avigan, Plasto Adhesivos, etc., axudou a manter o pulso necesario, amparando a nosa acción reivindicativa e saíndo fortalecidos/as tanto cara ao exterior como internamente, recibindo o recoñecemento tanto dos afiliados e afiliadas que participaron no conflito como de quen o seguiu e se solidarizou con el.

Hai catro anos, aprobamos no Relatorio de Organización camiñarmos cara á creación dunha Caixa de Resistencia. Para isto acordabamos incrementar a porcentaxe de partici-

1 ___ pación da cota de afiliación até acadar o 4%, así como propor ao Consello Confederal que
 2 ___ establecese os mecanismos estábeis de financiamento que permitisen ir incrementando
 3 ___ a súa dotación. A non aprobación dos Estatutos e a propia situación da Central Sindical (4
 4 ___ anos) imposibilitaron na práctica poñer en marcha os mencionados acordos.

5 ___ O apoio económico que supón esta cobertura demostrouse no tempo insuficiente, ao
 6 ___ non poder dar unha maior dotación económica á nosa afiliación en folga, xa que as canti-
 7 ___ dades que temos no Fondo, 2% da cota tal e como establecemos no seu momento, non
 8 ___ dan máis alá dunha pequena cobertura naqueles conflitos que o Secretariado Confederal
 9 ___ en cada intre aprobou, despois de comprobar que cumpría os requisitos do Regulamento
 0 ___ do Fondo de Solidariedade.

11 ___ Despois do tempo pasado e comprobada a súa validez como instrumento de suma im-
 12 ___ portancia para incrementar e fortalecer a nosa acción sindical, xérase a necesidade de dar
 13 ___ un salto substancial, establecendo un incremento de 1 euro na cota de afiliación máis alta e
 14 ___ a mesma proporción ao resto das cotas no camiño de acadar, como mínimo, que o 15% da
 15 ___ cota se destine única e exclusivamente á dotación da Caixa de Resistencia e Solidariedade.
 16 ___ Os cartos desta estarán separados do resto da Confederación, e dispoñíbeis en todo mo-
 17 ___ mento, habilitados co uso exclusivo que se determine no Regulamento de Funcionamento
 18 ___ que aprobará o Consello Confederal, nun prazo máximo de seis meses.

19 ___ O Regulamento determinará cando menos as seguintes condicións:

- 20 ___ a) Dotación inicial e posíbeis recursos extraordinarios.
- 21 ___ b) O tempo recomendábel de carencia para funcionamento como Caixa de Resistencia,
 22 ___ co fin de capitalizar reservas e fondos suficientes para poder facer fronte con garantías
 23 ___ aos posíbeis conflitos.
- 24 ___ c) As condicións para ter dereito ás prestacións da Caixa; antigüidade por tramos,
 25 ___ cando caduca o dereito a cobrar, etc.
- 26 ___ d) Cantidades a pagar en cada caso, a partir de que día se tería dereito ao cobro.
- 27 ___ e) A maiores da folga, cubriría outro tipo de coberturas, despedimentos e sancións por
 28 ___ represalia sindical, multas, procesos e demais cuestións que a propia acción reivin-
 29 ___ dicativa leva implícita.
- 30 ___ f) Organismos que terán a responsabilidade de facer as solicitudes e seguimento do
 31 ___ uso da Caixa.

32 ___
 33 ___
 34 ___
 35 ___
 36 ___
 37 ___
 38 ___
 39 ___
 30 ___
 41 ___
 42 ___
 43 ___
 44 ___
 45 ___
 46 ___
 47 ___

Obxectivos e principios da CIG

1 **Obxectivos e principios da CIG**

2

3

Recollendo do patrimonio común aquelas ideas forza máis reveladoras da nosa razón de ser como organización, explicitamos como obxectivos da CIG os seguintes:

4

5

A mellora progresiva e xeral, individual e colectiva dos intereses das traballadoras e dos traballadores, da propia organización e do conxunto da sociedade galega, das condicións laborais e da calidade de vida.

6

7

O Marco Galego de Relacións Laborais e a construción da Central Sindical Única Galega.

8

9

A profundación democrática e social constante co fin de nos achegarmos a unha nova sociedade máis xusta e máis humana, sen explotación económica nin opresión política, calquera que sexa a forma en que estas se manifesten. Por iso pretendemos a superación do sistema capitalista e a construción do socialismo.

10

11

12

13

O pleno exercicio de todos os dereitos humanos, individuais e sociais, sen discriminacións, incluído o de autodeterminación.

14

15

16

Promovermos o máximo respecto á dignidade humana, a paz, a democracia, a xustiza social e a igualdade, así como a aplicación da Declaración Universal dos Dereitos Humanos a través da acción colectiva das traballadoras e dos traballadores. Fomentarmos a solidariedade internacional, o bo entendemento e a boa vontade universais, o antimilitarismo, a solución pacífica dos conflitos, o desarmamento e a reconversión da industria militar en civil, así como unha nova orde internacional xusta.

17

18

19

20

21

22

Exixirmos a utilización pacífica, racional e ao servizo de toda a Humanidade dos avances científicos e tecnolóxicos, e impulsarmos modelos produtivos enerxéticos fundamentados ecoloxicamente.

23

24

25

Loitarmos contra toda forma de racismo, xenofobia ou prexuízo e discriminación na sociedade en razón de sexo, estado civil, enfermidade, idade, lingua, relixión, opinión política, opción sexual, posición social ou económica, orixe étnica, nacional ou cultural.

26

27

28

Impulsarmos a participación sociopolítica e a inserción laboral e profesional das mulleres e mocidade na sociedade, asegurando a igualdade de oportunidades e a ausencia de discriminacións, e pularmos, de xeito especial, polo seu papel dirixente nas organizacións sindicais.

29

30

31

32

Elevarmos e defendermos os dereitos sindicais da afiliación a través do apoio xurídico, laboral, etc., ante os organismos e foros que for necesario. Fomentarmos a organización e a solidariedade e o apoio mutuo como mecanismo de defensa dos seus intereses.

33

34

35

Promovermos as estruturas e accións necesarias para a plena integración na sociedade dos grupos máis desfavorecidos, co obxecto de eliminarmos as bolsas de extrema pobreza e marxinalidade combatendo as causas que as producen. Desenvolvermos políticas sobre a problemática migratoria.

36

37

38

39

Pularmos pola completa normalización lingüística do idioma propio de Galiza.

40

41

42

43

Promocionaremos iniciativas, estudos, programas e proxectos de carácter social, laboral, tecnolóxico, educativo e formativo, dirixidos a impulsar a integración social e laboral do conxunto dos traballadores e traballadoras galegos, e dentro destes, especialmente aqueles colectivos que poidan ser considerados como máis desfavorecidos: parados, non cualificados, mulleres, mozos, maiores de 45 anos, e todos aqueles pertencentes a pequenas e medianas empresas

44

45

46

47

1 **Principios**

2

3

3 **Sindicalismo de clase:**

4

4 A CIG é unha organización sindical que afirma, día a día, o seu carácter de clase, adop-
5 tando as decisións que en cada momento considera, para mellor defender os intereses
6 inmediatos e xerais das traballadoras e dos traballadores galegos na perspectiva da trans-
7 formación social.

8

9

9 **Nacionalismo:**

0

0 A CIG defínese como unha organización nacionalista porque Galiza é unha nación sen
11 soberanía política, ao servizo de intereses alleos, sometida e dependente económica, política
12 e culturalmente. A procura da nosa soberanía e o exercicio do dereito de autodeterminación
13 son para nós irrenunciábeis. Desde a nosa independencia e autonomía sindicais, reclamá-
14 monos parte do movemento nacionalista galego.

15

16

16 **Autoorganización:**

17

17 Entendendo que ningún dos principais problemas de Galiza se pode resolver favorabel-
18 mente aos intereses do noso pobo se este non toma consciencia da súa propia identidade
19 e traduce esa consciencia en organizacións propias e soberanas, a CIG é expresión da
20 autoorganización das traballadoras e dos traballadores galegos.

21

22

22 **Solidariedade e internacionalismo:**

23

23 A CIG garante a unión e solidariedade de todos os traballadores e traballadoras con in-
24 dependencia do sector no que ocupen as súas actividades, do territorio onde vivan ou das
25 diferenzas e atrancos que poidan existir. Así mesmo, estamos vencellados á loita común
26 dos traballadores e das traballadoras do mundo pola súa completa emancipación e á dos
27 pobos que loitan pola súa liberación nacional.

28

29

29 **Democracia e participación:**

30

30 A CIG entende a democracia como valor universal, garante a igualdade de dereitos da
31 súa afiliación, asegura o funcionamento democrático de todos os seus órganos de direc-
32 ción e elixe todos os seus cargos democraticamente. Fomenta a participación sindical e
33 as asembleas de afiliados e afiliadas, así como as dos traballadores e traballadoras, como
34 método para evitar o individualismo, o corporativismo e a burocracia, e como unha maneira
35 de facilitar a corresponsabilidade nos debates e na toma de decisións.

36

37

37 **Independencia:**

38

38 A CIG é independente e soberana na toma de decisións. Autogobérase e non está suxeita
39 a control de ningún partido político, grupo de poder económico, ideolóxico ou relixioso.

30

41

41 **Pluralismo:**

42

42 A CIG é unha organización plural. Nela conviven distintas sensibilidades e xeitos de en-
43 tender a nosa sociedade, todas elas lexítimas e enriquecedoras. Respecta e fai respectar a
44 liberdade interna e a diversidade de opinións políticas e ideolóxicas, tanto individuais como
45 colectivas. Garante a liberdade de expresión e pensamento sen restricións de ningunha
46 caste, e cumpre e fai cumprir os Estatutos dos que libre e voluntariamente se dota.

47

1 **Transformación:**

2 A CIG é unha organización sindical transformadora. Para mellor defender e facer realidade
3 os seus obxectivos, participa na vida socio-política e fomenta, así mesmo, a participación
4 máis activa da súa afiliación.

5

6 **Transversalidade:**

7 A transversalidade das políticas de xénero é un reto para o traballo sindical. É a conside-
8 ración sistemática das diferenzas entre as condicións, prioridades e necesidades respectivas
9 das mulleres e dos homes no conxunto das políticas e accións sindicais, co obxectivo de
0 aplicar a igualdade de oportunidades desde un enfoque global.

11

12 **Unidade:**

13 A CIG persegue a máis completa unidade dos traballadores e das traballadoras de Galiza
14 nunha Central Sindical Única Galega. Así mesmo, propiciará a máis ampla e posíbel unidade
15 de acción sindical para acadar os obxectivos fixados.

16

17 **Normalización:**

18 A CIG ten como lingua propia de uso o idioma galego, propugna a súa extensión tanto
19 no mundo laboral como no conxunto da vida social de Galiza e asume como compromiso
20 traballar pola súa plena normalización.

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
30
41
42
43
44
45
46
47

Modificaci3n Estatutarias

1 **Artigo 2:**

2 Substituír: o domicilio de Vigo polo de Santiago.

3

4 **Artigo 11:**5 Engadir ao final: Calquera das partes implicadas no proceso, en caso de desacordo
6 coa decisión tomada, poderá recorrer ao Consello Confederal.

7

8 **Artigo 19:**9 Engadira o final: En todo caso, o Consello Confederal, sempre terá a facultade de abrir
10 expediente informativo ou disciplinario a calquera afiliado/a, independentemente da súa
11 condición, cando os feitos xulgados afecten os intereses xerais do conxunto da Confede-
12 ración.

13

14 **Artigo 27:**15 Substituír por: A pertenza ao Secretariado Confederal da CIG é incompatíbel coa parti-
16 cipación en candidaturas das organización políticas nas eleccións locais, galegas, estatais
17 ou europeas.

18

19 **Artigo 28:**20 Engadir: Ningún liberado/a da estrutura da CIG, nin liberado/a de empresa por acumula-
21 ción de horas, nin liberado/a da Área Pública, nin asalariados/as da CIG poderán practicar
22 o pluriemprego, sempre e cando non sexa para completar a súa xornada laboral normal.23 A condición de liberado asalariado da CIG a tempo completo é incompatíbel con ocupar
24 cargos políticos institucionais de elección ou designación pública.

25

26 **Artigo 31:**

27 Eliminar: Alimentación e Têxtil, Mar, Transporte e Comunicaci3ns.

28 Engadir: FGAMT

29 Substituír as referencias ao Consello Confederal.

30 No punto 1 cambiar: 1.500 por 5.000

31 Eliminar o punto 2

32 Eliminar o punto 4

33 Engadir ao final do artigo: En calquera dos supostos contemplados neste artigo, antes
34 da convocatoria dos respectivos congresos, solicitarase a opini3n do Consello Confederal
35 da CIG para validar o proceso por unha maioría de 2/3.

36

37 **Artigo 33:**38 Engadir o seguinte parágrafo: Naqueles temas ou materias en que a toma de posici3n
39 teña implicaci3n para o conxunto da Central Sindical, requirirase a opini3n previa dos or-
30 ganismos confederais.

41

42 **Artigo 35:**

43 Nova redacci3n:

44 A asemblea de secci3n sindical ten como facultades m3nimas as seguintes:

45 a) Elaborar e desenvolver a pol3tica sindical para o 3mbito da empresa ou centro de traballo
46 en que se constitúe, non podendo contradicir a confederal nin a sectorial respectiva.

47 b) Elixir os seus 3rganos de goberno, os cales ter3n as atribuci3ns que legal ou convencio-

- 1 _____ nalmente lles corresponda, alén das propias de representación da sección sindical.
 2 _____ c) Elixir os/as candidatos/as da CIG para as eleccións sindicais na súa empresa ou centro
 3 _____ de traballo
 4 _____ d) Elixir os cargos de delegados/as da sección sindical.
 5 _____ e) Designar os seus representantes nos órganos internos que así o teñan establecido,
 6 _____ tanto no ámbito da empresa ou centro de traballo como no do seu sindicato ou fe-
 7 _____ deración.
 8 _____ f) Todo o relativo á negociación colectiva no seu ámbito, incluído o asinamento do
 9 _____ convenio propio.
 10 _____ g) Aprobar as acumulacións de horas para os/as delegados/as electos/as ou de sección
 11 _____ sindical, se é o caso, e cando así se decida.
 12 _____ h) Os delegados/as electos nos Comités de Empresa e Xuntas de Persoal terán que
 13 _____ supeditar a súa actividade sindical aos acordos emanados da sección sindical, so-
 14 _____ meténdose ás decisións e pautas acordadas nestas.

15 _____ As seccións sindicais que contén cando menos con 100 afiliados/as terán, para efectos
 16 _____ internos da CIG e para o seu ámbito de actuación, a consideración de órgano de goberno
 17 _____ á que fai referencia o artigo 60 dos actuais Estatutos, de conformidade co que establezan
 18 _____ ao respecto os estatutos de cada federación.

19 _____ Constituiranse seccións sindicais en todas as empresas ou centros de traballo en que
 20 _____ exista afiliación sindical da CIG.

21 _____ No caso das empresas, onde estean constituídas seccións sindicais, e no seu ámbito
 22 _____ actúen empresas de servizos ou auxiliares con seccións sindicais da CIG, haberá unha
 23 _____ coordinación do traballo do conxunto das seccións sindicais que actúan no ámbito da
 24 _____ empresa, independentemente da pertenza a unha ou máis federacións.

25 _____

26 _____ **Artigo 36 (bis):**

27 _____ A sección sindical dotarase dun regulamento onde deberá constar, como mínimo, o
 28 _____ número de membros que comporarán o seu órgano de goberno, normas de funcionamento,
 29 _____ xuntanzas, responsabilidades, etc.

30 _____

31 _____ **Artigo 37 (bis):**

32 _____ A asemblea de afiliados/as é o máximo organismo da sección sindical. Será convocada
 33 _____ polo Secretario/a desta, a requirimento de 1/3 dos membros do órgano de goberno res-
 34 _____ ponsábel, ou a petición de 1/3 dos afiliados/as da sección sindical.

35 _____

36 _____ **Artigo 38 (bis):**

37 _____ Son funcións do órgano de goberno da sección sindical as seguintes:

- 38 _____ a) Dar resposta inicial aos problemas urxentes que se produzan na empresa.
 39 _____ b) Controlar as altas, baixas, cotas, e pasar todo tipo de información aos afiliados/as do
 40 _____ centro de traballo.
 41 _____ c) Potenciar a participación dos traballadores/as nas asembleas do centro de traballo.
 42 _____ d) Responsabilizarse da negociación colectiva.
 43 _____ e) Trasladar á asemblea de afiliados/as as propostas a delegados/as da sección sindical,
 44 _____ así como as propostas a candidatos/as pola CIG ás eleccións sindicais na empre-
 45 _____ sa.
 46 _____ f) Colaborar solidariamente coa CIG no seu conxunto.

47 _____

1 **Artigo 38:**

2 Cambiar: 1.500 por 5.000. Ratificación previa do Consello Confederal.

3

4 **Artigo 46: Competencias Congreso CIG.**

5 Suprimir a referencia a Presidente/a

6

7 **Artigo 48: Composición Consello Confederal.**8 Modificar apartados a) e b): Tanto federacións como comarcas terán dereito a un repre-
9 sentante no consello confederal por cada 1.000 afiliados ou fracción superior a 500. Incluíndo
0 neste cómputo o Secretario Comarcal ou Nacional de Federación.

11 Eliminar, no apartado d), a referencia á Secretaria nacional da Secretaría da Muller.

12

13 **Artigo 51: Composición do Secretariado Confederal.**

14 Eliminar, no apartado d), a referencia á Secretaria nacional da Secretaría da Muller.

15

16 **Artigo 53:**

17 Incluír no apartado primeiro: “definir as liñas básicas na negociación colectiva.”

18

19 **Artigo 54:**

20 Eliminar a referencia ao Presidente e cambiar 10 membros por 11 membros.

21 Incluír Finanzas.

22 Engadir, dentro das áreas de traballo, a área da Muller.

23

24 **Artigo 55:**

25 Eliminar “ou a instancia do Presidente”.

26

27 **Artigo 56: Competencias da Executiva Confederal.**

28 Propóñense novas redaccións aos seguintes apartados:

29 d) Elaborar propostas e facer seguimento da negociación colectiva, así como facer
30 seguimento dos conflitos laborais de maior transcendencia.31 e) Elaborar propostas e facer seguimento da política da CIG en materia de emprego e
32 de formación profesional dos/as traballadores/as.33 i) Elaborar e xestionar os orzamentos da caixa confederal, participar na xestión das
34 finanzas confederais e facer seguimento da xestión dos servizos de que se dote a
35 CIG, nos termos aprobados polo Consello Confederal.36 n) Propor ao Consello Confederal as persoas que compoñan os Padroados das Funda-
37 cións constituídas pola CIG

38

39 **Artigo 57: Secretaría Xeral**

40 Suprimir: na súa ausencia será substituído polo Presidente

41

42 **Artigo 58: Presidencia**

43 Supresión de todo o artigo

44

45 **Artigo 59:**

46 Eliminar Presidente/a

47

1 **Artigo 62: Asemblea Comarcal.**

2 Substituír o texto do actual apartado “b” polo seguinte texto: A Dirección Comarcal fixa-
3 rá o número de delegados/as para a asemblea comarcal, coa única limitación de que os
4 membros natos non poderán representar máis do 20% do total dos delegados/as.

5

6 **Artigo 65.- Composición da Dirección Comarcal.**

7 Eliminar, no apartado d), a referencia á Secretaria da Secretaría da Muller.

8

9 **Artigo 67(bis): Secretariado Comarcal.**

0 Estará formado pola Executiva Comarcal, os/as secretarios/as comarcais das Federacións,
11 os/as Secretarios/as Locais e o/a responsábel da mocidade.

12 Reunirase como mínimo bimensualmente por convocatoria da Executiva Comarcal ou
13 dun terzo das Federacións constituídas na comarca.

14 Son funcións do Secretariado Comarcal:

- 15 a) Coordinar a actividade sindical na comarca.
- 16 b) Sincronizar os acordos da Dirección Comarcal.
- 17 c) Compaxinar as distintas campañas que se programen a nivel confederal.
- 18 d) Facer seguimento da negociación colectiva, a formación, a saúde laboral e do traballo
19 participativo.
- 20 e) Supervisar o labor dos equipos de traballo interfederativos.
- 21 f) Coordinar o traballo planificado polas federacións nas eleccións sindicais.
- 22 g) Calquera outra función que así acorde a dirección comarcal.

23

24 **Artigo 68: Executiva Comarcal.**

25 Nova redacción:

26 A Executiva comarcal é o órgano executivo da unión comarcal, electo pola asemblea
27 comarcal. Estará composta por un mínimo de 5 membros e un máximo de 9, segundo
28 acordo da Dirección Comarcal.

29

30 **Artigo 78:**

31 1º Engadir: Os secretarios/as comarcais de Federación non poderán formar parte da
32 Executiva Comarcal da Confederación.

33 2º Substituír: Até o primeiro punto por: “A condición de membro da Executiva Confederal
34 é incompatíbel coa pertenza a calquera outro órgano executivo, tanto da Confederación
35 como de Federación”.

36

37

38 **Capítulo 5. Do Réxime Electoral**

39

40 **Novo artigo:**

41 Todos os cargos unipersoais serán electos en votación directa e individual, nos seus
42 respectivos congresos ou asembleas.

43

44 **Novo artigo:**

45 Os cargos de Secretario/a Xeral da Confederación, Secretario/a de Unión Comarcal,
46 Secretario/a Nacional dunha Federación e os membros da Executiva Confederal, non
47 poderán ser ocupados por unha mesma persoa por máis de tres mandatos consecutivos.

1 Faise excepción desta regra no caso do membro da Executiva Confederal que saia electo
 2 Secretario/a Xeral, que o pode ser independentemente dos número de mandatos que leve
 3 ocupando cargo na Executiva.

4

5 **Artigo 83:**

6 Substituír despois do punto e seguido: “para estes efectos ...” por: “para estes efectos
 7 as candidaturas presentadas, para seren tidas en conta, deberán ter o suficiente número de
 8 votos para que no reparto proporcional iguale ou supere un enteiro; no caso contrario, os
 9 votos emitidos a candidatura ou candidaturas afectadas terán a consideración de nulos”.

0

11 **Artigo 88: Regulamento financeiro**

12 Supresión apartado “h” que di: “a fixación da estrutura dos salarios e as indemnizacións
 13 e a aprobación da súa contía”

14

15 **Artigo 89: Cota.**

16 Substituír o texto actual por un adaptado á nova situación da cota.

17

18 **Artigo 92:**

19 Suprimir despois do punto: ... para estes efectos ... (ocupacional e continua).

20

21 **Artigo 98:**

22 Substituír dous terzos en votación global por: a maioría absoluta dos congresistas.

23

24 **Artigo 102 (novo):**

25 O incumprimento reiterado, por parte dalgún organismo, das normas contempladas
 26 nestes estatutos, provocará que o Secretariado Confederal acorde a tutela do organismo
 27 afectados até a súa plena normalización. Contra o acordo do Secretariado, caberá recurso
 28 ao Consello Confederal da CIG.

29

30

31 **Disposicións adicionais**

32

33 **Primeira: Do persoal.**

34 Eliminar a existencia de dous grupos (sindicalistas e asalariados/as) para deixar como
 35 asalariados/as da CIG a todo o persoal con contrato laboral coa Central Sindical.

36

37 **Terceira: Das comisións.**

38 Cambiar: Comisión do “Tempo Sindical” por : “Comisión de Comunicación”.

39

30 **Cuarta: Dos colectivo organizados.**

41 Supresión.

42

43 **Quinta: Da participación da muller.**

44 Cambiar III Congreso por V Congreso.

45 Engadir ao final: Para que a incorporación das mulleres na composición dos órganos de
 46 dirección da CIG sexa unha realidade, as distintas candidaturas en calquera dos procesos
 47 deberán contemplar na súa confección a porcentaxe definida anteriormente.

1 **Sexta: Da definición sectorial**

2 Substituír: Alimentación e Têxtil, Mar e Transporte e Telecomunicacións”. Por: Federación
3 Galega de Alimentación, Mar, Transporte, Telecomunicación e Têxtil (FGAMT).

4 Substituír: Banca, Aforro, Seguros... Por: 03- Banca, aforro, seguros e oficinas.

5 Banca Pública, Banca Privada, Caixas de Aforro, Caixas Rurais, Cooperativas de Crédito,
6 Entidades de Financiamento e de Alugamento Financeiros, Seguros e Reaseguros, Bolsa,
7 Sociedades de Valores e similares, Telemarketing, Oficinas e Despachos en xeral como
8 Notarías, Rexistros, Servizos Xurídicos, Colexios Profesionais, Xestorías Administrativas,
9 Auditorías, Asesorías Fiscais, Axencias Inmobiliarias, Axencias de Publicidade, Oficinas
0 de Selección e Colocación de Persoas, Oficinas Técnicas de Arquitectura ou Enxeñeiras e
11 outras entidades de natureza similar”.

12
13 **Sétima: Da organización territorial**

14 Engadir a Unión local de Carballo na Comarca da Coruña.

15 Suprimir o concello de Quiroga na Unión local do Barco e incorporalo á Unión local de
16 Monforte.

17 Suprimir o concello de Mesía na Unión local de Santiago e incorporalo á Unión local da
18 Coruña.

19
20
21 **Disposicións transitorias**

22
23 **Primeira:**

24 O Consello Confederal da CIG articulará as medidas posíbeis, de carácter organizativo,
25 con aquelas comarcas ou federacións que no prazo de catro anos non alcancen os 5.000
26 afiliados.

27
28 **Segunda:**

29 Eliminar: todo o que segue despois de “... ou asemblea correspondente”.

30
31 **Terceira:**

32 A incompatibilidade reflectida no artigo 78 respecto aos secretarios/as comarcais de
33 Federación, en caso de que non poidan facerse efectivas, estas serán tratadas entre as
34 estruturas afectadas, territorio e federación, e ratificadas polo Secretariado confederal.



Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.com

