

Santiago de Compostela, 20 e 21 de maio de 2021

12.º Congreso Nacional

Con decisión para avanzar



INFORME BALANCE DA COMISIÓN EXECUTIVA NACIONAL

Pase o que pase



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. A ACCIÓN SINDICAL: A CAPACIDADE DE MOBILIZACIÓN E DE NEGOCIACIÓN DO SINDICATO	7
2.1. Asemblea Nacional.....	8
3. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA	10
3.1. Escolma de negociacións e mobilizacións no ámbito da negociación colectiva	11
4. MULLER E IGUALDADE	15
4.1. Plans de igualdade	15
4.2. LGTBI.....	17
4.3. Formación en xénero e igualdade.....	17
4.4. Documentación e elaboración de guías	18
5. SAÚDE LABORAL.....	21
6. A RESPOSTA PREVENTIVA ANTE A COVID-19 NO SINDICATO	23
7. EMPREGO E PREVISIÓN SOCIAL	23
7.1. Emprego.....	23
7.2. Formación para o emprego.....	24
7.3. Autoemprego.....	25
7.4. Política social.....	25
8. MEDIO AMBIENTE	25
9. XUVENTUDE	27
9.1. Espazos de xuventude.....	27
9.2. Campañas	27
9.3. Redes sociais.....	28
9.4. Movementos sociais	28
9.5. Conferencia de Xuventude.....	28
10. DIÁLOGO SOCIAL EN GALICIA.....	29
10.1. Ano 2019.....	29
10.2. Ano 2020.....	31
10.3. Consideracións xerais sobre o diálogo social	34
11. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO ACTUAL.....	36
11.1. Transformar o contexto actual nunha oportunidade.....	38
12. A AFILIACIÓN	39
13. RETOS PROPIOS E ORGANIZACIÓN PROPIA	42
13.1. Patrimonio sindical acumulado.....	44
13.2. A representación a través das eleccións sindicais	44

14. OS SERVIZOS DO SINDICATO	47
14.1. As asesorías.....	47
14.2. O Gabinete Económico.....	51
14.3. O Gabinete de Normalización Lingüística.....	51
14.4. O Gabinete de Igualdade.....	52
15. FORMACIÓN SINDICAL	53
16. COMUNICACIÓN.....	55
16.1. Novidades durante o mandato	55
16.2. Gabinete de comunicación en datos.....	55
17. REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	57
17.1. O Consello Galego de Relacións Laborais	59
17.2. O Consello Económico e Social de Galicia	60
18. O CONSELLO SINDICAL INTERREXIONAL GALICIA-NORTE DE PORTUGAL.....	61
19. O GALEUSCAT	61
20. A NOSA HISTORIA, A NOSA MEMORIA.....	62
20.1. O 40 aniversario do Sindicato	62
20.2. Galicia-10 de Marzo	62
20.3. A Fundación 10 de Marzo	62
21. AS FINANZAS DO SINDICATO.....	66

1. INTRODUCCIÓN

Iniciamos este informe-balance agradecéndolles a todas as persoas, sindicalistas e persoal do Sindicato Nacional, o seu traballo a prol do desenvolvemento das Comisións Obreiras de Galicia. Este traballo colectivo e comprometido está na cerna da nosa organización e foi fundamental nestes catro anos.

A afiliación é a decisión que manifesta a confianza das traballadoras e os traballadores na nosa capacidade, e os delegados e delegadas comprométense e asumen a representación colectiva baixo as nosas siglas, transmitindo nas empresas e centros de traballo as nosas propostas e, sobre todo, a nosa identidade como organización seria e rigorosa na defensa da clase traballadora.

Afiliación, delegados e delegadas, persoal laboral e as persoas que facemos parte dos órganos de dirección conformamos esta organización, as Comisións Obreiras, que son o mellor instrumento para facer fronte á cobiza, a desigualdade e as ameazas autoritarias que cada día están máis preto.

A defensa dos nosos principios fundamentais opera nos diferentes escenarios en que actuamos en cada momento, e a nosa obriga é intervir neles e gobernar esta organización na procura da mellor e máis eficaz resposta.

Iniciamos os procesos congresuais das diferentes estruturas do Sindicato Nacional nun contexto inédito, marcado pola incerteza da pandemia global e traumática xerada pola covid-19. Pandemia que nos golpeou con dureza, arrebatando as vidas de familiares, amizades e miles de persoas, e que empurrou o noso sistema sanitario público ata o bordo do colapso. Esta pandemia situou en primeira liña os colectivos que son realmente esenciais: persoal de limpeza, traballadoras dos supermercados, dos servizos sociais, persoal sanitario, xeriátría, atención á dependencia e aos coidados ... actividades en moitos casos precarias, mal pagadas e altamente feminizadas, que conseguiron manter as condicións de vida básicas da poboación en tempos de confinamento.

A irrupción da pandemia e as súas consecuencias supuxeron un gran reto para sindicalistas e persoal laboral. Todas e todos comprendemos desde o principio que era imprescindible combinar a protección fronte ao virus e as limitacións da mobilidade coa atención á afiliación, conscientes da importancia do noso traballo en tempos de dificultades e incertezas para as persoas traballadoras.

Afrontamos este reto con enorme compromiso e profesionalidade, establecendo medidas de protección sanitaria que garantiron a saúde das persoas e o funcionamento do sindicato como servizo esencial.

As consecuencias económicas derivadas da pandemia van ser moi duras: a crise de oferta e de consumo, con problemas de liquidez para moitas empresas, derivará nunha crise de emprego.

Neste marco dilucidarase, en esencia, se a saída da crise se artellará mediante un plan de recuperación que obrigue a unha presenza palpable do Estado, coa súa intervención na economía e garantindo os dereitos e piares do estado do benestar para evitar novas exclusións na recuperación.

Non vai ser doado. Conxúganse moitos intereses para que as cousas non muden. O sindicato ten ben clara a necesidade de construír un novo modelo en que todo o tecido social, a reestruturación do sistema produtivo, a aposta pola innovación, a tecnoloxía e a industria, a economía verde, a loita contra o cambio climático e o emprego de calidade sexan claves de futuro.

Tamén estará en disputa, dada a agresividade que manifestan os poderes económicos e mediáticos a través da dereita política, a calidade do noso sistema democrático, cando non a súa estabilidade.

Hai que destacar a actuación do Goberno do Estado e o valor do diálogo social no acordo de medidas de contención e intervención a través do investimento público, co fin de lograr un certo equilibrio social e económico que puidese frear, ata o de agora, os peores augurios.

Malia todos os nosos esforzos, a desigualdade aumenta, os salarios non se recuperan, a pobreza das persoas desempregadas agrávase e mesmo convivimos coa pobreza asalariada. As persoas novas non atopan saídas de emprego e de vivenda, instaladas na frustración ante unha sociedade sen ofertas de futuro viable.

A mobilización a favor dunha recuperación inclusiva e do fortalecemento da nosa democracia é fundamental, tanto para conter a dereita económica, mediática e política como para garantir que o Goberno apunte a súa expresión máis social.

Dende CCOO xa viñamos traballando no goberno das transicións, a dixitalización e o tránsito a unha economía baixa en emisións, retos presentes e inadiabables que nos obrigan a seguir intervindo dende unha situación económica complicada e dependente de importantes investimentos públicos para afrontalos.

As nosas propostas son claras; levamos tempo reclamándoas e mobilizándonos porque serán os eixes do futuro inmediato:

A reforma laboral, que significou o maior ataque aos dereitos da clase traballadora perpetrado polo goberno do PP, debe substituírse por outra reforma que recupere un marco garantista, os salarios e o valor da negociación colectiva. É imprescindible revisar a correlación de forzas rota para poder abordar novos dereitos laborais diante dos riscos derivados da dixitalización, o traballo a distancia e o crecemento da precariedade. Precisamos outro marco normativo para afrontar este futuro inmediato, con normas claras de contención e limitación. Xa estamos vendo as actuacións indecentes da banca, e outros seguirán o mesmo camiño.

Cómpre unha reforma fiscal que aumente a recadación e non se cebe nas persoas traballadoras, exonerando as grandes empresas e corporacións. O sistema actual alimenta as desigualdades fronte ás nosas propostas de redistribución máis xusta e equitativa das cargas fiscais.

Garantir o sistema público de pensións será o grande elemento redistributivo da riqueza e, en moitos casos, de sustentabilidade social de todo un país que precisa asegurar as pensións actuais e futuras. Defender e estender ese sistema é apuntalar un dos piares básicos do estado do benestar, xunto coas prestacións por desemprego, a revisión das políticas dos coidados e a atención á dependencia.

Queremos salientar que estes anos estiveron moi marcados pola mobilización das mulleres, do movemento feminista e do sindicato, que puxeron en evidencia a persistente desigualdade na sociedade e no mundo do traballo, a violencia de xénero e o acoso en todas as súas formas.

Son cuestións pendentes de resolver e obxectivo de ataque da ultradereita e o fascismo, sempre co punto de mira posto nos dereitos das mulleres.

A eliminación da fenda salarial, a segregación ocupacional, a feminización dos coidados e os seus efectos na vida laboral das mulleres deben afianzarse como elementos transversais da nosa acción sindical. Como veremos máis adiante, a incorporación das mulleres afiliadas e delegadas ás CCOO lánzanos unha mensaxe.

Este balance, elaborado polo conxunto da Comisión Executiva do Sindicato Nacional, reflicte a maior parte do traballo desenvolvido nestes catro anos. A intención é poñelo en valor diante da organización, pero tamén esbozar liñas de traballo que, partindo dos feitos, avancen cara ás tarefas futuras, e algunhas se apuntan aquí.

Nel reflíctense as preocupacións que entre todas e todos identificamos no 11º Congreso e ás que, en cumprimento dese mandato congresual, intentamos dar resposta:

- As finanzas
- A recuperación da afiliación
- Os retos e organización propios
- O patrimonio sindical acumulado
- A representación do sindicato a través das eleccións sindicais
- As asesorías xurídicas e os servizos que prestamos
- A acción sindical: a capacidade de mobilización e negociación
- A intervención en materia de emprego e protección social
- A xuventude
- As mulleres e a igualdade
- A formación sindical
- A saúde Laboral
- O medio ambiente
- A comunicación da organización e o seu reflexo nos medios
- O noso papel institucional nos órganos de participación
- A Fundación 10 de Marzo

O balance das diferentes secretarías que se recolle neste informe é unha síntese dunha inxente tarefa. Entre todos e todas, e con diferentes estilos, fomos compoñendo unha boa e afinada orquestra.

2. A ACCIÓN SINDICAL: A CAPACIDADE DE MOBILIZACIÓN E DE NEGOCIACIÓN DO SINDICATO

Dende a dirección nacional fíxose durante todo o mandato o máximo esforzo por garantir a nosa representación en todos os espazos de mobilización; tamén nos de participación

institucional e outros. É un sinal de identidade de clase e forma parte dos intanxibles deste balance. Esas cousas do diario do «presentismo» lograron que a nosa xente recuperara o orgullo perdido de enarborar a bandeira do sindicato nas mobilizacións e permitíronnos durante estes catro anos, nos múltiples espazos de mobilización que intentaremos repasar, estar en pé de igualdade e, en moitos casos, de superioridade rotunda fronte ás outras organizacións sindicais. Isto reflectiuse obxectivamente tanto no crecemento afiliativo como na modificación da tendencia electoral.

Para sermos o primeiro sindicato, ademais de desexalo, temos que crernos capaces de conseguilo.

2.1. Asemblea nacional

Un ano despois do Congreso, o 22 de maio de 2018, celebramos a nosa I Asemblea Nacional. Foi un éxito de convocatoria (máis de 600 delegados e delegadas) e de formato. No mesmo día en que a Confederación convocaba unha xornada de mobilización estatal en defensa da negociación colectiva, os compañeiros e compañeiras que estaban a pilotar os principais conflitos dese momento tomaban a palabra nesta asemblea.

Este masivo acto en defensa da negociación colectiva fixémoslo, ademais, en solitario e nun contexto en que a CIG tiña convocada unha folga xeral a un mes vista (que ao cabo desconvocou).

A valoración desta asemblea foi moi positiva por parte do conxunto de organizacións porque nos serviu para visibilizar a forza do sindicato e tomar posición ante un escenario de conflito. Sen dúbida, retomaremos esta iniciativa en canto as condicións sanitarias o permitan.

Este mandato discorreu nunha grande e complexa conflictividade laboral e social, que tivo tamén o seu correlato nunha intensa loita polos dereitos e as liberdades públicas. Arrastramos conflitos do período anterior, como a persecución do dereito de folga, encarnada en Galicia na loita (en unidade de acción dos tres sindicatos) a prol do indulto dos compañeiros Carlos e Serafín. Eles, canda moitos outros compañeiros e compañeiras de todo o Estado, levaron a petición da nosa organización de derrogar a lei mordaza e o artigo do Código penal que serviu para criminalizar os piquetes.

Este último obxectivo conseguímoslo este mesmo ano, pero non descansaremos ata lograr acabar tamén coa mal chamada lei de seguridade cidadá, usada para acusar a varios compañeiros nosos que se implicaron no conflito de Alcoa, denunciados pola súa participación nunha concentración en Madrid.

Nos últimos catro anos tamén tivemos que denunciar e combater casos de represión e prácticas antisindicais en distintas empresas. Levou a palma, sen dúbida, Alu Ibérica, que acabou despedindo varios membros do comité de empresa; por esta acción terá que dar contas perante a xustiza.

O mandato caracterizouse tamén por poñer en primeiro plano as reivindicacións do movemento feminista. Non o fixemos só na data emblemática do 8M, tamén na implicación activa do sindicato nas protestas contra as agresións e asasinatos machistas. Somos unha organización orgullosamente feminista, e o noso feminismo practicámolo acotío na mellora das condicións laborais nos sectores máis feminizados (elaborados do mar, conserva, limpeza de edificios, axuda no fogar...) e facendo da igualdade entre mulleres e homes un elemento transversal da nosa acción sindical.

Sáímos ás rúas moitas veces en defensa do estado do benestar e dos servizos públicos. A nosa Federación de Pensionistas púxose «en marcha polas pensións», percorrendo a pé varios treitos do camiño de Galicia a Madrid para levar á capital de España as súas xustas reivindicacións. Previamente, desenvolvemos mobilizacións multitudinarias en defensa do sistema público de pensións, nas que CCOO e UGT optamos por participar xunta distintos movementos sociais e plataformas de pensionistas, nun proceso que foi vencendo as resistencias para a modificación da reforma das pensións promovida no 2013 unilateralmente polo Goberno de Rajoy.

As mobilizacións transversais e xunto con outras organizacións sociais, a pesar dalgúns receos iniciais, dan conta da necesidade de que os movementos sindicais establezan alianzas conxunturais e estruturais con outros espazos non sindicalizados. Así foi nas mobilizacións polo clima nas que, coma anteriormente —esta vez foi CCOO o único sindicato en Galicia—, participamos e apoiámolos sen renunciar a facérmonos visibles.

No sector público iniciáronse conflitos e abríronse espazos de negociación para recuperar dereitos arrebatados ás traballadoras e traballadores. Houbo numerosas mobilizacións e incluso folgas no ensino, na sanidade, na Administración autonómica —con especial resalte para a longa folga da xustiza— e tamén na estatal. Lográronse importantes melloras e chegouse a acordos moi relevantes grazas á combinación da presión na rúa e diálogo coa Administración.

Mobilizámonos tamén en numerosas ocasións en defensa do noso sistema sanitario público, como parte da plataforma SOS Sanidade Pública. Esiximos unha e outra vez o reforzamento da nosa sanidade, lastrada por anos de recortes dos gobernos do PP.

Toda a sociedade galega puido comprobar a transcendencia da sanidade pública. Neste mandato produciuse un momento nunca vivido pola nosa organización, a pandemia da covid-19. Pelexamos por que se nos recoñecese aos sindicatos o carácter esencial e se nos permitise a liberdade de movementos para exercermos o noso labor e, en pleno confinamento, representantes da Executiva Nacional e da Federación de Sanidade visitamos varios hospitais públicos para coñecer de primeira man as necesidades que nos transmitiron as nosas seccións sindicais, ás que lles agradecemos e recoñecemos o esforzo asistencial realizado en tan duros momentos.

A campaña de vacinación e a recuperación da presencialidade na atención primaria (que se debe acompañar de recursos humanos suficientes) centran agora as prioridades neste eido.

Durante o máis duro do confinamento, Galicia saíu aos balcóns aplaudir as traballadoras e traballadores dos servizos esenciais, cuxo esforzo aínda se debe ver compensado nunhas condicións de traballo dignas, loita expresada en diversos conflitos aínda hoxe abertos.

Estes catro anos estiveron marcados tamén por unha constante crise dos nosos sectores industriais, con empresas que pecharon ou que atravesan unha situación moi delicada: no sector da enerxía, os peches anunciados das térmicas das Pontes e Meirama; no sector naval, Navantía e Barreras afrontan distintas vicisitudes, ao tempo que se procura un novo proxecto para o liquidado Vulcano; a longa loita dos sectores electrointensivos, con empresas como Alcoa, Alu Ibérica, Megasa, Celsa Atlantic ou Isowat Made; a permanente crise do téxtil, con ERE en empresas emblemáticas como Pili Carrera ou Adolfo Domínguez; o pau que supuxo para as renovables o peche de Gamesa nas Somozas e o conflito polo cuestionamento da continuidade de ENCE na ría de Pontevedra.

Esta longa crise debuxa un escenario incerto para as comarcas en que asentan estas empresas, situación especialmente grave en Ferrol, onde este último 10 de Marzo convocamos, de novo unitariamente, unha folga xeral.

A capacidade de influencia social das CCOO lexitímase esencialmente no noso poder de mobilización; a cultura da solidariedade que practicamos na organización, nas mobilizacións que promovemos ou nas que participamos, debe garantir a visibilidade das nosas propostas e a nosa presenza. Esta máxima, que forma parte da identidade de CCOO, aplicouse de forma desigual na organización.

Neste período evidenciouse que hai espazos da organización que non participan da cultura de solidariedade —parte da nosa identidade— e que hai cadros sindicais e mesmo dirixentes que se desentenderon da relevancia que ten a súa participación nas mobilizacións. Dende os locais, dende a cultura de «sindicalismo de despacho» nin se fai sindicato, nin se defenden os intereses da clase traballadora.

O grao de compromiso que toda a nosa xente aplica nos procesos de mobilización esixe a máxima consideración; e non é tolerable priorizar outras actividades ou necesidades.

3. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A negociación colectiva é o eixe central da actividade deste sindicato.

No ano 2020 caeu significativamente o número de convenios revisados ou asinados, tanto sectoriais como de empresa. Isto é unha consecuencia clara da situación xerada pola pandemia da covid-19.

Esa caída tamén se aprecia no número de convenios asinados por primeira vez e, coma en períodos anteriores, a cobertura de traballadores/as por unidade de negociación é moito menor cando se trata de convenios de empresa.

Nº Convenios asinados e revisados	2017	2018	2019	2020
Empresa. Convenios asinados	117	121	94	45
Empresa. Convenios revisados	20	20	31	17
Sector. Convenios asinados	22	27	22	9
Sector. Convenios revisados	8	9	16	11
Total	167	177	163	82

Convenios asinados e revisados (Persoas traballadoras)	2017	2018	2019	2020
Empresa. Convenios asinados	10.664	10.570	8.537	10.496
Empresa. Convenios revisados	7.171	7.301	8.017	1.559
Sector. Convenios asinados	152.363	158.038	71.217	37.775
Sector. Convenios revisados	30.991	82.006	119.166	30.771
Total	201.189	257.915	206.937	80.601

Convenios asinados por primeira vez								
Primeiro convenio	2017		2018		2019		2020	
	Nº	Traballad.	Nº	Traballad.	Nº	Traballad.	Nº	Traballad.
Empresa	32	1083	26	1009	27	893	6	279
Sector	2	8185	1	438	1	263	0	0
Total	34	9268	27	1447	28	1156	6	279

A evolución da xornada pactada foi positiva: pasou dunha media de 1770,20 horas no 2017 a 1758 no 2019. No 2020, a xornada media pactada incrementouse en 5 horas no de sector e rexistrou unha baixada significativa nos de empresa.

Xornada media pactada	2017	2018	2019	2020
Empresa	1.731,70	1.728,90	1.732,10	1.715,20
Sector	1.774,10	1.771,10	1.760,00	1.765,20
Total	1.770,20	1.768,50	1.758,00	1.758,10

Canto aos incrementos salariais, experimentouse unha evolución positiva respecto ao período anterior, con incrementos medios sempre por encima dos IPC de Galicia.

Incremento salarial pactado	Período de referencia			
	2017	2018	2019	2020
Galicia	1,57	1,84	1,75	1,61
IPC Galicia	1,2	1	0,7	-0,4

3.1. Escolma de negociacións e mobilizacións no ámbito da negociación colectiva

Sen ánimo de facer unha recompilación exhaustiva, recollemos a seguir algúns dos conflitos máis relevantes relacionados coa negociación colectiva en Galicia e que, entendemos dende a CEN, axuda ao conxunto da organización a ter unha visión global do intenso traballo sindical levado a cabo neste período. Na maior parte deste mandato tivemos o desafío de levar a cada unha das mesas de negociación os acordos recollidos no IV AENC asinado no 2018. O contido do Acordo lexitimou e reforzou a nosa posición, especialmente nos convenios máis precarios; pero o traslado aos textos do acordado en materia de incremento retributivo e, especialmente, sobre o salario mínimo de convenio, esixiu reiterados espazos de folga e mobilización.

Sector de transporte en autobús

En xuño de 2017 convocouse unha folga no transporte de viaxeiras e viaxeiros contra a conxelación das condicións laborais no ámbito e tamén contra a reordenación do mapa do transporte que propón a Xunta, que cualifican de «ERE encuberto». A folga comezou o 20 e 21 de xuño e repetiuse cada martes e mércores durante tres semanas. O día 11 de xullo asínase un preacordo que salvagarda todos os dereitos do persoal adscrito ao servizo de transporte de viaxeiros e viaxeiras por estrada de Galicia.

Sector cárnico, regularización de falsos autónomos

En setembro do 2017 iníciase unha campaña para acabar cos falsos autónomos no sector cárnico. A Federación de Industria de CCOO de Galicia intensifica as súas accións para rematar coa fraude laboral que, na súa opinión, constitúe o recurso aos falsos autónomos no sector cárnico. O labor do sindicato está a dar froitos, como proba a acta de infracción aberta pola Inspección de Traballo contra unha gran cooperativa do sector.

Grazas ás accións emprendidas polo sindicato, conseguiuase estabilizar emprego transformando situacións de falso autoemprego en contratacións indefinidas.

Na actualidade, este proceso aínda segue aberto polo recurso presentado polas organizacións empresariais e que, con toda seguridade, rematará no Tribunal Supremo.

Sector de elaborados do mar

A Federación de Industria convoca mobilizacións no convenio de elaboración de produtos do mar con varias xornadas de folga amplamente apoiadas, xa que as condicións recollidas son «lesivas» para o persoal. No transcurso da folga vivíronse intensas mobilizacións, especialmente no porto de Marín. Neste convenio, CCOO mantivo dende o primeiro minuto como liña roxa para facilitar un acordo o establecido no IV AENC. O conflito rematou cun acordo que mellorou de forma relevante as condicións deste convenio estatal.

Convenio do metal da provincia da Coruña

A mediados do 2017, o convenio provincial da Coruña puxo en marcha intensas mobilizacións, con sete xornadas de folga. Neste sector non se daba un conflito na provincia dende hai máis de vinte anos. Finalmente, ante o anuncio de convocatoria de folga indefinida, a mediación do CGRL facilitou un acordo que recollía gran parte das reivindicacións propostas, aínda que mantivo na súa vixencia dous ámbitos de extrema conflitividade: a derivada da esixencia de subrogación ás subcontratas no sector e un acordo para as auxiliares do sector naval.

Convenio do metal da provincia de Pontevedra

En xuño do 2017 renovouse o convenio colectivo para o período 2017-2019. A CIG mantivo a dinámica de desentenderse deste relevante ámbito de negociación. No 2021, despois de diversos episodios de mobilización unitaria, acadouse, nas últimas datas, un principio de acordo do que, de novo, se descolga a CIG. Con motivo deste preacordo, estanse a substanciar diversos enfrontamentos, como aconteceu nas mobilizacións de 2021 do 1º de Maio en Vigo.

Loita contra a cláusula abusiva en Médicos sen Fronteiras

En xuño de 2017, CCOO inicia unha campaña de denuncia das prácticas abusivas na oenegué Médicos Sen Fronteiras (MSF), que afecta a miles de mozos e mozas denominados «captadores» e que sofren o abuso da súa patronal, así como a incompreensión social por entender que son voluntariado e non traballadores e traballadoras. Este conflito, que iniciamos en Galicia a Federación de Servizos á Cidadanía e o Sindicato Nacional, constituíu unha referencia para a acción sindical nun ámbito moi precario e de baixa sindicalización. En agosto do 2018, o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia ditamina como nula a cláusula de produtividade que Médicos Sen Fronteiras aplica ao persoal de captación de socios e socias en todo o Estado. En xullo do 2020, o Tribunal Supremo confirma a nulidade por cláusula abusiva do rendemento dos captadores de socios e socias de Médicos Sen Fronteiras en Galicia.

Convenios colectivos provinciais da sanidade privada

A negociación colectiva neste ámbito require un compromiso pola dignificación das condicións das e dos profesionais na sanidade privada da nosa comunidade. Atopámonos cunha situación de bloqueo ou de asinamento por parte doutras centrais sindicais de convenios que nós rexeitamos, como aconteceu no 2019 no provincial da Coruña. Neste mandato vivíronse episodios de folga na renovación do convenio de Pontevedra no 2018; acadouse un acordo ratificado en asemblea polos traballadores e traballadoras.

Convenio autonómico de residencias de terceira idade

Despois de que a Federación de Sanidade de CCOO tomara a iniciativa de denunciar e gañara nos tribunais (abril do 2018) a interpretación do cómputo de xornada aplicable no sector, a patronal, coa que se mantiveron varios encontros, pretende unha interpretación á baixa da translación ao texto do convenio do ditaminado polos tribunais.

Este convenio atópase en negociación e, pola transcendencia do acontecido neste sector nos últimos meses, cobra especial relevancia a súa negociación.

Sector de axuda a domicilio

No sector de axuda no fogar, a Federación de Construción e Servizos está a manter unha alta conflictividade laboral polos reiterados incumprimentos das condicións laborais e salariais. A denuncia de pregos que non garanten o cumprimento das condicións laborais e os incumprimentos das empresas están sendo a maior fonte do conflito; o traballo constante está a dar os seus froitos na mellora das condicións laborais das persoas traballadoras nestes servizos esenciais, que demandan un recoñecemento social baseado na mellora salarial e de condicións de traballo.

Persoal dos centros que dependen da Consellería de Política Social

Este colectivo de traballadoras e traballadores que prestan servizos en residencias de maiores, centros de menores, centros de atención a persoas con discapacidade e centros residenciais dependentes da Consellería de Política Social leva meses protagonizando o conflito pola mellora das súas condicións de traballo. A día de hoxe é dos poucos colectivos dependentes da Administración autonómica que non iniciaron a recuperación dos dereitos que lles arrebataron na anterior crise. Neste conflito, que se iniciou unitariamente, a día de hoxe só CCOO mantén os espazos de concentracións periódicas.

UNÍSONO - UNITONO - BOSCH SERVICE - TELEPERFORMANCE

A Federación de Servizos de CCOO convocou folgas e distintas mobilizacións contra a degradación constante das condicións de traballo, o aumento progresivo de contratacións mediante empresas de traballo temporal (ETT) e a falta de vontade das empresas deste sector para negociar.

PSA CITROËN Vigo

En maio de 2019, os tres sindicatos de clase, aínda en minoría nun comité de empresa maioritariamente amarelo, iniciaron (co peche dos seus representantes sindicais nas oficinas) un conflito laboral que, por primeira vez dende a represión promovida pola empresa nos anos setenta, consegue espertar a mobilización do cadro de persoal e paralizar a produción na factoría. Entre o 80 e o 90 % do persoal de PSA Peugeot-Citroën de Vigo secundou a folga convocada por CCOO, UGT e CIG.

Logo dunha longa negociación, os sindicatos e a dirección de PSA-Vigo danse un mes de prazo para pór en marcha as medidas propostas pola mediación do Consello Galego de Relacións laborais no ámbito do AGA (mecanismo para a resolución extraxudicial de conflitos) e acádase un acordo para a mellora da empregabilidade, coa creación de máis postos de traballo; medidas organizativas relacionadas coa velocidade da liña de produción ou protocolos, entre outras; e de información e formación, así como a referida constitución dunha comisión de seguimento.

Convenio colectivo do transporte sanitario

En febreiro do 2019 comezaba en Galicia a folga das ambulancias. CCOO, UGT e CIG denunciámos que as empresas do sector concorreron aos concursos públicos e que a Xunta os licitou sen ter en conta o custo real do servizo. A patronal pretendía unha redución salarial do 10%. O 21 de marzo do 2019 chégase a un acordo coa mediación do CGRL, no que a nosa representación tivo un papel moi relevante para manter as lexítimas reivindicacións dos traballadores e traballadoras do sector. Dende o Sindicato Nacional fixéronse xestións co Goberno da Xunta e a patronal do sector para achegar posturas que facilitasen o acordo, que foi ratificado polo 80 % do persoal das ambulancias. O 5 de abril do 2019 asínase o cuarto convenio de ambulancias.

Convenio GRI Towers Galicia

En abril do 2019, o comité de empresa de GRI Towers Galicia, no Carballiño, rexistrou a convocatoria de folga para varias xornadas e outras mobilizacións, despois de aprobalo por maioría (85 %) en asemblea. Reivindicábase a paralización dos incumprimentos reiterados dos acordos acadados na mesa de negociación e a dificultade de debater sobre materias como xornada de traballo, salarios e externalizacións.

O 3 de maio, após a mediación do CGRL, o persoal ratificou en asemblea o acordo previo conseguido polos sindicatos. Na negociación visualizouse o liderado de CCOO, malia non ter a maioría no comité, e está a servir de referencia na comarca do Carballiño.

Sector do comercio de alimentación

A Federación de Servizos foi esencial para garantir e velar polas condicións laborais e sanitarias no sector do comercio de alimentación, especialmente ante a situación creada pola pandemia da covid-19.

Sucedéronse episodios de mobilización nas cadeas Froiz, LIDL, Gadis... Denunciábase a non aplicación correcta dos protocolos preventivos covid e esixíase a mellora da distribución de horarios, as cargas de traballo e as compensacións económicas polo sobreesforzo asumido por estes cadros de persoal durante a pandemia.

Folga no sector da Xustiza

Neste sector viviuse un intenso proceso de mobilización que abrangueu parte dos anos 2017-2018 e que levou o conflito a situacións límite da unidade sindical coa que empezara. Xunto coa nosa representación no sector, dende o S. N. e a Federación tomouse a iniciativa de apostar por desbloquear unha situación que chegou a ser insostible nos distintos centros de traballo; un enfrontamento entre compañeiros e compañeiras que aínda persiste e que supuxo un desafío enorme no proceso de eleccións sindicais posterior ao conflito. Isto obríganos a reiniciar unha necesaria recomposición da nosa representación neste sector.

Convenios rexeitados por CCOO por non recoller o acordado no AENC

Durante a vixencia do último AENC, dende CCOO mantivemos a nosa coherencia nos distintos ámbitos de negociación. A gran conquista deste acordo situabámola no establecemento dun salario mínimo de convenio equivalente aos 14000 euros. A translación a cada ámbito concreto de negociación non foi doada e mesmo podemos falar do desleixo da outra organización asinante —UGT—durante a súa vixencia.

Convenio estatal do sector téxtil

Comisións mantívose firme na súa posición de non apoiar este convenio, cuxas táboas salariais recollen soldos inferiores ao mínimo pactado no IV AENC. Convocou a folga para esixir que o salario máis baixo chegase aos 14000 euros anuais, na liña do recollido no AENC. En Galicia traballan 8000 persoas no sector téxtil, coas que CCOO mantivo un proceso de concentracións e asembleas, fundamentalmente na provincia de Ourense, para rexeitar os salarios de miseria.

Convenios provinciais da hostalería de Ourense e Lugo

A Federación de Servizos de CCOO decidiu non asinar os convenios provinciais de hostalaría de Ourense e Lugo porque condenan os traballadores e traballadoras á precariedade. CCOO critica a decisión de UGT e CIG de asinalo. Tómase esta decisión porque nos textos non se recollen as condicións mínimas fixadas no AENC, que prevé un salario mínimo anual non inferior aos 14000 euros.

Convenio estatal de centros de asistencia e educación infantil

A Federación de Ensino convocou folga o 21 de maio de 2019, para frear o asinamento do convenio colectivo estatal, que se sitúa por baixo dos mínimos pactados no IV AENC. A folga tivo un amplo seguimento por parte das traballadoras e traballadores do sector en Galicia. Finalmente, o convenio foi asinado polos outros sindicatos.

Nos convenios de **perruquerías de Galicia, tinturarías e lavanderías provincial da Coruña e no de rematantes e serradoiros de Pontevedra**, a Federación de Construción e Servizos de CCOO iniciou unha campaña de denuncia e información ás traballadoras e traballadores do sector, fronte á decisión adoptada polo resto de organizacións sindicais de asinar un retroceso de dereitos, con condicións inferiores ás recollidas por algún sector no ámbito dos convenios estatais.

4. MULLER E IGUALDADE

4.1. Plans de Igualdade

CCOO incorpora a transversalidade de xénero como estratexia sindical para fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral e na sociedade.

A lei orgánica de igualdade de xénero «non cae do ceo», é o resultado e a consecuencia do amplo movemento social reivindicativo que a precedeu. Un movemento que esixe a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres, que supere a pura igualdade formal garantida pola nosa Constitución. Neste movemento, a acción do sindicalismo tivo unha especial relevancia. Non se entenderían as políticas de igualdade no terreo laboral sen as conquistas sindicais que precederon a lei. Agora, a lei ha de funcionar como un grande amplificador e reprodutor de igualdade, co reto sindical de convertela en realidade nos centros de traballo, nos convenios colectivos e pactos de empresa. Estamos ante unha grande oportunidade. A igualdade entre

homes e mulleres é unha cuestión de xustiza, pero é asemade unha necesidade social, unha necesidade das persoas e unha necesidade da economía e as empresas para a súa modernización. Un modelo de competitividade baseado na calidade dos produtos e servizos está asociado á igualdade real entre mulleres e homes nos centros de traballo.

Para alcanzar este obxectivo, CCOO defende e impulsa a aplicación da negociación de medidas e plans de igualdade que recolle a Lei orgánica de igualdade efectiva entre mulleres e homes (LOIEMH); e, agora mesmo, o compromiso no desenvolvemento regulamentario dos novos decretos en que se articulan e determinan cuestións esenciais para elaborar os plans. Estas medidas desenvolven regulamentariamente: os plans de igualdade; o diagnóstico; as obrigas de rexistro, depósito e acceso dos plans; o concepto de traballo de igual valor; os sistemas de clasificación profesional contidos nos convenios colectivos e a súa necesaria vinculación co rexistro e a transparencia retributiva a través dunha correcta valoración dos postos de traballo; o dereito das persoas traballadoras a acceder ao contido do rexistro, etc.

Os plans de igualdade son unha das ferramentas máis potentes das que nos dotaron aos sindicatos nos últimos anos para facermos acción sindical e eleccións sindicais. Son acción sindical porque negociarlos é mellorar as condicións laborais dentro dunha empresa. Pero, ademais, son fundamentais para facer eleccións sindicais e acceder ás empresas onde non hai representación sindical, pois teñen a obriga de negocialo. Non pode haber departamentos estancos, cómpre unha coordinación de todas as compañeiras e compañeiros que negocian plans de igualdade, convenios colectivos ou levan eleccións sindicais.

Para os vindeiros anos temos o gran reto de pór en marcha os dous regulamentos sobre plans de igualdade e rexistro salarial nas empresas; iso requirirá recursos, formación e compromiso por parte de toda a organización.

A negociación colectiva convértese nun instrumento fundamental para impulsar a igualdade laboral entre homes e mulleres. Os plans deberán adaptarse á realidade de cada empresa, polo que hai que sentarse a negociar, tendo en conta o contido mínimo que marca a norma. As medidas concretas que se apliquen no plan han responder aos problemas de igualdade detectados no diagnóstico e deben servir para corrixir as desigualdades e eliminar as discriminacións de forma eficaz e efectiva.

Debemos chegar a acordos nesta materia e vai ser complicado. Sabemos que o camiño será arduo e intenso para as negociadoras e negociadores sindicais porque terán que revisar e adecuar os convenios nos próximos meses. Todas as empresas, independentemente do seu tamaño, teñen que ter un rexistro retributivo de todo o seu persoal, incluído o directivo e altos cargos; deberá recoller os valores medios dos salarios, os complementos salariais e extrasalariais desagregados por sexos e por grupo profesional, categoría profesional, nivel, posto ou calquera outro sistema de clasificación que se aplique na empresa.

Hai que apostar con decisión por saír desta crise desde o punto de vista da igualdade de xénero. Se non o conseguimos, corremos o risco de perpetuar a situación e non relanzar o noso modelo económico nin o social. O principio de igual salario por traballo de igual valor xa é un feito no Estatuto dos Traballadores, pero pólo en marcha require recursos económicos e humanos para chegar a todas as empresas deste país.

Daquela, teimaremos en reivindicar e comprometernos co obxectivo de impulsar a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres, así como outras cuestións esenciais: derrogar a reforma laboral, incrementar o SMI, dignificar o coidado e impulsar en diversos ámbitos políticas efectivas con perspectiva de xénero de forma transversal.

Debemos reconstruír o país sen deixar a ninguén atrás, tampouco as mulleres.

As Secretarías de Muller e Igualdade de CCOO interveñen na negociación dos plans de igualdade, ben sexa mediante a participación directa na negociación, ben mediante o asesoramento ou o seguimento dos devanditos plans.

A negociación dos plans continúa en todos os sectores de actividade e en todo tipo de empresas. Os resultados son desiguais, debido á dificultade que presenta o proceso negociador, a nova regulamentación e os prazos para asimilala. A situación económica e o momento de pandemia que vivimos inciden de forma negativa na propia negociación, malia o avance normativo nas políticas de igualdade.

4.2. LGTBI

CCOO reivindica que as persoas LGBTI forman e formamos parte activa da sociedade e que, aínda hoxe en día, quéresenos condenar a calar para non perdermos os nosos empregos, para non ser sinaladas, para non ser obxecto de acoso escolar, para non ser discriminadas, agredidas, asasinadas; un gran número de situacións cotiás enchen as nosas vidas de experiencias negativas, intolerables nun Estado democrático e progresista.

A LGTBifobia coloca as sociedades no peor dos escenarios pois dá voz a perigosos discursos que alimentan a violencia e o odio e rompen os valores democráticos que cómpre defender, protexer e aumentar.

En CCOO pensamos que é necesario seguir articulando unha plataforma reivindicativa de políticas e lexislación que defendan a liberdade e os dereitos das persoas LGTBI+; manter actuacións encamiñadas a aumentar a visibilidade, a participación e a representación de persoas LGTBI+ dentro e fóra da organización; aproveitar todas as canles de intervención, influencia e visibilidade para seguir fomentando diversos escenarios de reivindicación, desenvolvendo campañas contra a LGTBifobia no eido laboral e de afiliación, sensibilización e asesoramento nos centros de traballo.

4.3. Formación en xénero e igualdade

A formación en igualdade de xénero é fundamental; proporciona coñecementos que axudan a detectar discriminacións de xénero, amais de aproximar a lexislación e a normativa de referencia a persoas alleas ao ámbito xurídico.

Incluímos un resumo da formación específica en igualdade de xénero desenvolvida no período 2017-2021.

Formación e concienciación en igualdade. Formación presencial e teleformación:

- Seminarios didácticos especializados nos diferentes aspectos da negociación de plans e medidas de igualdade, incluída a explicación e análise da auditoría salarial.
- Conferencias sobre os dereitos de conciliación da vida laboral e persoal para empresas e corporacións públicas e privadas e o seu exercicio práctico, facendo fincapé na importancia da corresponsabilidade.
- Charlas formativas sobre acoso sexual e por razón de sexo e protocolos de prevención.
- Especialización e práctica en linguaxe inclusiva na negociación colectiva.
- Familiarizar as delegadas e delegados e os comités de empresa cos dereitos das mulleres vítimas de violencia de xénero.

Todas as cuestións relacionadas coa incorporación da igualdade na empresa atendendo a nova normativa:

- Diagnóstico da situación das empresas para a negociación dun plan de igualdade
- Medidas de acción positiva
- Apoderamento
- Fenda salarial
- Linguaxe inclusiva
- Violencia de xénero
- Acoso sexual e por razón de sexo
- Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral
- Cláusulas sociais na contratación pública
- Normativa en materia de igualdade
- Aplicación práctica na negociación colectiva
- Transversalidade de xénero na negociación colectiva

Seminarios: «Igualdade, negociación colectiva e poderamento»; «Conciliación e negociación colectiva de plans de igualdade».

Xornadas: «Efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral: os plans de igualdade»; «A perspectiva de xénero e a acción sindical».

Linguaxe non sexista, violencia de xénero, corresponsabilidade ou acoso sexual e por razón de sexo.

Ademais, participamos en cursos e xornadas doutras organizacións e universidades (UDC, UV, USC).

4.4. Documentación e elaboración de guías

Todos os anos, nas datas próximas ao 8 de Marzo, elaboráronse os documentos sobre a situación sociolaboral das mulleres en Galicia.

Elaboramos dípticos e esquemas, realizáronse análises da realidade e novas para difundir por correo electrónico e subir á nosa páxina web.

Baixo dous formatos diferentes, desenvolveuse unha tarefa de sensibilización e comunicación sobre datas conmemorativas e cuestións de actualidade na sección de igualdade da páxina web, na que se publicaron artigos, comunicados, notas de prensa, etc.

Creouse unha sección na páxina web do sindicato para chegar a máis delegadas e delegados e ao público en xeral; nela achégase documentación práctica na aplicación da igualdade no eido das empresas.

Fíxose a través dunha publicación semanal nas redes e compartindo documentación sobre as medidas de igualdade que se han incorporar na negociación colectiva en xeral e nos plans de igualdade das empresas.

Baixo o nome «apuntamentos sobre a igualdade», esta sección na web do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia incluíu os seguintes temas:

- Elaboración dun diagnóstico de situación das empresas como paso inicial na posta en marcha do plan de igualdade.
- Como desenvolver e aplicar medidas de acción positiva na negociación colectiva, nos convenios e mais nos plans de igualdade.
- A importancia e necesidade do apoderamento como ferramenta esencial na aplicación da igualdade nas empresas.
- Entender e combater a fenda salarial desde a negociación colectiva e os plans de igualdade das empresas.
- A necesidade de desenvolver a linguaxe inclusiva nas relacións laborais (en especial na negociación dos convenios colectivos e nos plans de igualdade das empresas).
- A loita contra a violencia de xénero desde a negociación colectiva: os dereitos das traballadoras vítimas de violencia de xénero e a necesidade de implementar melloras na negociación colectiva e a través dos plans de igualdade das empresas.
- Acoso sexual e por razón de sexo: definir e comprender a obrigatoriedade de implementar protocolos de actuación claros e específicos (exemplo e recomendacións).
- Difusión da normativa en materia de igualdade nas organizacións laborais.
- Definición e concreción da conciliación da vida laboral, persoal e familiar e importancia de promover a corresponsabilidade.
- Comprensión e difusión das cláusulas sociais na contratación pública.
- Resumo do acordo para o desenvolvemento da igualdade efectiva no traballo entre mulleres e homes.

Tamén se elaborou e publicou a seguinte documentación:

- Táboas de lexislación da Administración pública
- Cláusula de comisión de igualdade
- Información diagnóstico
- Día da Fenda Salarial
- Nómina dos coidados
- Guión do vídeo informativo do asesoramento prestado polo Gabinete de Igualdade
- Resumo do acordo entre o Ministerio de Traballo e Economía Social, Ministerio de Igualdade e sindicatos CCOO e UXT para o desenvolvemento da igualdade efectiva no traballo entre mulleres e homes
- Programa Bono Concilia
- A escaseza de recursos en servizos sociais en tempos de pandemia
- Denuncia da situación de exclusión das persoas traballadoras do fogar e coidados nas medidas de protección fronte á crise sanitaria da covid-19
- Subsidio empregadas do fogar
- Díptico sobre conciliación

- Modelo de solicitudes de conciliación covid-19
- Axudas á redución de xornada
- Bono coidado extraordinario menores
- Bono coidado extraordinario dependentes
- Bono Concilia
- Conciliación e corresponsabilidade
- Regulamento para a constitución da comisión de igualdade e, de ser o caso, da comisión de seguimento
- Información diagnóstico
- Declaración de compromiso por parte da empresa do inicio das negociacións para desenvolver un plan de igualdade

Na web publicáronse os seguintes apuntamentos:

- Esquema do protocolo de actuación en casos de acoso sexual ou por razón de sexo
- A obrigatoriedade dos plans de igualdade nas empresas
- Elaboración dun diagnóstico de igualdade na empresa
- Instrucións para elaborar medidas de igualdade
- Igualdade lingüística ou linguaxe inclusiva
- Código de boas prácticas: integrando a igualdade no traballo e a xestión da empresa
- Apoderamento feminino
- Esquema, avaliación e seguimento dun plan de igualdade + exemplo de fichas de avaliación das medidas
- Documento sobre as bases para elaborar o diagnóstico dunha empresa
- Táboa para elaborar accións e medidas de igualdade
- Dereitos e axudas para as traballadoras que sofren violencia de xénero
- Modelos de conciliación segundo o Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social da covid-19
- Acoso sexual e por razón de sexo: orixe, barreiras e consecuencias

5. SAÚDE LABORAL

Neste mandato, os datos de sinistralidade na nosa comunidade e no conxunto do Estado tiveron unha tendencia negativa, que se acentuou no 2020 coa crise sanitaria provocada pola covid-19. Este ano, en concreto, estivo marcado polas innumerables traxedias que carreeu a pandemia e a aparición dun novo risco en todos os postos de traballo. Isto xerou a necesidade de elaborar protocolos para protexer a clase traballadora ante o contaxio do virus SARS-CoV-2, pero tamén deixou en evidencia a fragilidade da seguridade e saúde no traballo. A escasa cultura preventiva en moitas empresas esixiu un grande esforzo para adaptarse á nova realidade. Por outra parte, evidenciouse que a sinistralidade mortal está arraigada no noso tecido produtivo e, malia o parón de actividade a que obrigou a pandemia, mantivéronse as tendencias de anos anteriores.

Esta secretaría elabora un boletín anual coa evolución dos datos de sinistralidade en Galicia e a comparativa co conxunto do Estado. Trátase de facer unha análise con datos obxectivos da situación que, por desgraza, non deixa en moi boa situación a nosa comunidade, xa que neste período perderon a vida 209 persoas no posto de traballo e 28 *in itinere*. Ano tras ano, somos unha das comunidades con peores índices de sinistralidade de todo o Estado. É necesario que o conxunto da organización adopte unha postura máis reivindicativa ante cada morte acontecida no traballo, xa que a visibilización destas traxedias contribuirá a sensibilizar a sociedade e a promover a cultura preventiva.

Outro dato que denunciámos de maneira reiterada, e que tamén se reflicte neste informe, é o escaso recoñecemento de enfermidades profesionais. Cómpre actuar fronte a este grave problema da clase traballadora, pero depende da colaboración do conxunto da organización, xa que é necesario impulsar campañas nos sectores onde o recoñecemento destas patoloxías é claramente insuficiente. Non debe quedar unha soa enfermidade profesional sen reclamar, pois só con datos reais sobre as patoloxías que teñen a súa orixe no traballo se poderá acometer a prevención de riscos.

Este boletín publícase nas datas próximas ao 28 de abril, Día Internacional da Seguridade e a Saúde no Traballo, como parte da campaña de reivindicación de medidas activas que melloren a prevención de riscos e a saúde laboral. Tamén para dar soporte ás distintas conferencias de prensa ou mobilizacións que se organizan nos distintos ámbitos territoriais e sectoriais.

Por esta data, pois xa é unha acción consolidada, promovéronse todos os anos accións reivindicativas dende as comarcas para reclamar melloras na prevención de riscos e na saúde laboral.

Esta secretaría mantivo os seus compromisos institucionais nos diferentes órganos de representación, como poden ser o Consello Galego de Seguridade e Saúde no Traballo ou o ISSGA; tamén en distintos grupos de traballo, sempre participando de maneira activa coa achega de propostas que velan polos intereses da clase traballadora.

Participamos nos diferentes grupos de traballo do ISSGA nos que se promoveu a creación dun grupo novo para analizar os accidentes graves e mortais, co obxectivo de impulsar medidas preventivas que axuden a diminuír o impacto da sinistralidade mortal no noso territorio.

Participouse en todas as xornadas en que se requiriu a presenza do persoal técnico do Gabinete ou da Secretaría xeral, tanto no seo da organización coma en xornadas organizadas por organismos externos.

Este período tamén veu marcado pola inestabilidade das axudas destinadas a promover a prevención de riscos e a saúde laboral. A día de hoxe, están paralizadas as axudas da fundación estatal destinadas a prevención de riscos laborais, nas que se apoiaba o financiamento do noso Gabinete de Seguridade e Saúde Laboral. En consecuencia, dende xaneiro do 2020, para financiar o Gabinete recorreuse ás axudas destinadas ao fomento da prevención de riscos laborais promovidas pola xunta, compartindo custos co destinado a formación en materia de prevención de riscos laborais

A actividade do Gabinete de Saúde Laboral do S. N. de CCOO de Galicia foi constante durante todo o mandato. No período 2017-2020 tratáronse 1985 casos, cun total de 3339 consultas. A distribución anual das consultas neste período é a seguinte:

	2017	2018	2019	2020	TOTAL
CASOS	416	555	536	478	1985
CONSULTAS	620	968	930	821	3339

As empresas que maior número de actuacións e consultas demandaron do Gabinete pertencen á Federación de Industria con 698 casos (35,16 %); Federación de Construción Servizos con 502 casos (25,29 %); Federación de Servizos á Cidadanía con 300 casos (15,11 %); a Federación de Servizos con 268 casos (13,5 %); Federación de Ensino con 88 casos (4,43 %); Federación de Sanidade con 87 casos (4,38 %) e 42 casos sen asignar (2,12 %). A repartición de casos por federación e ano é o seguinte:

	2017	2018	2019	2020
Construción e Servizos	100	113	151	138
Ensiño	19	23	13	33
Industria	136	213	187	162
Sanidade e Sectores SS	25	16	26	21
Servizos	76	83	69	40
Servizos á Cidadanía	51	95	84	70
Sen asignar	9	13	6	14
TOTAL CONSULTAS	416	555	536	478

A Secretaría de Saúde Laboral xestionou a formación que se impartiu con cargo, fundamentalmente, á orde de fomento da prevención de riscos laborais promovida pola Xunta de Galicia. Entre o 2017 e o 2020 formouse a 914 homes e 877 mulleres en diversas materias relacionadas coa prevención de riscos; déronse un total de 1325 horas de formación repartidas en 116 cursos. Neste período, esta formación organizouse baixo demanda: os plans formativos planificáronse dende as distintas organizacións para adaptar os cursos ás necesidades reais dos nosos delegados e delegadas.

Ata o ano 2019, a formación foi na modalidade presencial; a consecuencia das restricións esixidas pola covid-19, no 2020 adaptouse ao formato en liña. No 2021, a formación solicitada ao abeiro da orde de fomento da prevención de riscos laborais da Xunta de Galicia mantense no formato de teleformación; a que non ten encaixe nesta orde por motivos de orzamento fíxose con medios propios. No que levamos de ano tamén se organizou unha xornada en liña sobre mutuas que contou cunha gran participación, acadando unha media de máis de 120 conexións e máis de 150 inscricións de todas as federacións.

6. A RESPOSTA PREVENTIVA ANTE A COVID-19 NO SINDICATO

A resposta preventiva á covid-19 foise adaptando para protexer o noso cadro de persoal e sindicalistas, coa posta en marcha das recomendacións sanitarias. O protocolo do Sindicato Nacional de Galicia para a reapertura das instalacións estivo preparado e consensuado o 7 de maio, coa disposición de anteparos, xeles hidroalcolícos e EPI.

Esta emerxencia sobrevida obrigounos a unha adaptación urxente para a que non estabamos preparados e na que debiamos combinar a protección da saúde coa cobertura das necesidades das persoas que representamos. O sindicato é un espazo de relación permanente coa afiliación, cos delegados e delegadas; un lugar de idas e vidas, de concentración e mobilización, de reunións, de consultas e de apoio á seguridade. O ámbito máis representativo da nosa identidade tivemos que confinalo.

Puxéronse en marcha, en tempo récord, outros espazos virtuais de relación, de atención telefónica e por correo electrónico. Déuselle un forte pulo á comunicación coa afiliación, con envíos semanais de información laboral; publicamos especiais do *Galicia Sindical*; actualizamos arreo os contidos da web, incluíndo o novo portal de contacto; intensificamos a presenza nas redes e nos medios de comunicación. En definitiva, transmitímoslles á nosa afiliación e á clase traballadora que estabamos aquí, doutro xeito, pero presentes e cumprindo coa nosa tarefa. Foi un empeño prioritario e unha tarefa enorme; un reto para sindicalistas e para o persoal. Mesmo con algún desaxuste, o balance colectivo do servizo prestado podemos consideralo moi aceptable, ou incluso, tendo en conta as dificultades de partida, excepcional.

Debemos destacar o excelente traballo dos e das sindicalistas das federacións e unións, que resolveron milleiros de consultas por teléfono, interviñeron nos ERTE, que se multiplicaron por miles, e deron voz á denuncia pública e ante a Inspección de Traballo para esixir medidas de seguridade.

As asesorías seguiron funcionando, ben que a outro ritmo. O traballo intenso das primeiras semanas recaeu nos e nas sindicalistas. A instrución dada pola responsable das AAXX foi avanzar en traballos xa iniciados, poñendo ao día todos os expedientes durante este tempo de menor actividade nos xulgados; así, preparabámonos para unha segunda fase de efectos laborais con crecente xudicialización.

7. EMPREGO E PREVISIÓN SOCIAL

7.1. Emprego

Como non podía ser doutra maneira, o obxectivo que nos fixamos hai catro anos en materia de emprego era a creación de emprego con dereitos e en igualdade así como a adecuación das políticas activas de emprego á situación galega.

A realidade é que a consolidación do Partido Popular cunha nova lexislatura en Galicia, a reiteración das súas políticas e a crise derivada da pandemia da covid impediron que as nosas propostas se materializasen nun cambio de políticas que contribuísen á creación de emprego de calidade ou á mellora da súas condicións.

Unha das carencias que se detectaron no sindicato foi a falta de atención específica ás persoas desempregadas e, para darlle resposta, tentamos poñer en marcha puntos de atención nas comarcas. Realizamos todos o traballo de apoio para poñer en marcha o proxecto, pero a imposibilidade de realizar contratacións externas para atender este novo servizo frustrou a súa materialización.

Neste período fixemos seguimento e avaliación dos diferentes indicadores en materia de emprego, contratos realizados polas ETT, ERTE así como un boletín mensual con información de ofertas de emprego, público e privado, e de formación subvencionada. Coa colaboración do Gabinete Económico, iniciamos unha nova publicación, «Radiografía do mercado laboral galego», para coñecer mellor a realidade do mercado laboral galego. En relación con isto, fixemos de maneira periódica o seguimento, avaliación e propostas dos orzamentos autonómicos nas cuestións relativas ao emprego así como dos fondos estruturais que financian as políticas activas de emprego.

Como corresponde ao noso ADN, fixemos análises periódicas da situación do mercado laboral desde diferentes perspectivas e propostas para mudar a situación, notas sobre cuestións de actualidade laboral e diferentes guías (contratación, busca de emprego, protección por desemprego...) que se actualizaron debidamente.

Lanzamos tres campañas con diferente nivel de éxito. Activamos a campaña «Denuncia a precariedade» para que os traballadores e traballadoras nos achegasen de maneira anónima as súas situacións de precariedade ou irregularidade, pero non tivo o retorno esperado. En liña coa proposta confederal e xunto á Secretaría da Xuventude, a campaña «Tes bolsas ou tes traballo» (que incluía unha guía de actuación sindical ante as prácticas formativas non laborais) permitiu aflorar algunhas —insuficientes— situacións de ilegalidade de mozos e mozas. Por último, desenvolvemos unha campaña de denuncia da situación de incumprimento dos convenios colectivos nos Centros Especiais de Emprego que partiu dunha denuncia xeneralizada a todos centros con ánimo de lucro dos que tiñamos constancia de que non aplicaban o convenio sectorial; tivo como resultado a actuación da Inspección nunhas poucas empresas e a regularización do seu persoal (poñendo en evidencia certa conivencia das administracións, dúmping laboral co emprego ordinario e necesidade dunha profunda reforma da lexislación nesta materia).

Presentamos á Mesa de Políticas Activas de Emprego do Diálogo Social un documento cunha alternativa á política de emprego da Xunta de Galicia que pasaba pola reforma do Servizo Público de Emprego de Galicia, unha lei de emprego galega, a reforma dos incentivos á contratación e un plan de actuación específico para os colectivos con maiores dificultades no emprego: mocidade e mulleres.

Desde a declaración do estado de alarma elaboramos abundante información tanto para a web como para distribuír á organización sobre as diferentes normas do escudo social, cambios na protección por desemprego, e desenvolvemos diferentes iniciativas ante o Servizo Público de Emprego.

7.2. Formación para o emprego

A nosa actuación en materia de formación para o emprego limitouse a pouco máis que participar nos organismos institucionais, xa que desde a reforma da formación no 2015 as organizacións sociais non participamos nin na impartición nin no deseño da formación. Ademais, nestes catro últimos anos a Xunta non sacou as convocatorias de subvención, nin, cando o fixo, someteu á consideración previa as ordes das convocatorias.

Mantivemos o grupo de traballo de coordinación da nosa actividade nos Consellos Sociais dos Centros Integrados de Formación Profesional en estrita colaboración coa Federación de Ensino, onde definimos unha folla de ruta para a nosa actuación neles e realizamos diversas xuntanzas de traballo.

Quixemos desenvolver de maneira descentralizada a xornada de difusión «Os dereitos da representación legal das persoas traballadoras na formación na empresa» pero só puidemos facelo na Coruña.

7.3. Autoemprego

Non é unha das áreas das que esteamos máis satisfeitos do labor desenvolvido. É un traballo moi difícil de levar a cabo para nós porque non podemos ofertarlles os servizos que precisan.

O traballo cotián limitouse a distribuír información actualizada sobre axudas e subvencións e novidades legislativas, e a manter vixente o apartado de «Autoemprego en rede» da web. Aumentou o número de consultas, especialmente en materia de protección social, desde a chegada da covid.

7.4. Política social

En materia de dependencia, realizamos informes anuais sobre a situación do sistema de atención á dependencia en Galicia e a guía «Dependencia. Guía práctica» de conceptos básicos. Desenvolvemos a campaña confederal «propostas sindicais para un sistema de dependencia ao 100 %», que culminamos coa realización dun documento conxunto con todas as federacións afectadas (Construción e Servizos, Ensino, Sanidade e Servizos Sociosanitarios, Pensionistas e Xubilados, Servizos á Cidadanía), no que analizabamos o modelo de atención á dependencia e demandabamos a apertura dunha mesa de diálogo social para desenvolver en Galicia o acordo acadado ao respecto no ámbito estatal.

Fixemos un informe sobre a situación da pobreza en Galicia, varios documentos de pensións, as campañas anuais do Día Internacional da Discapacidade; fixamos posición sobre as modificacións á RISGA (non demos consolidado un grupo de traballo neste tema para presentar unha alternativa desde CCOO); fixemos seguimento dos escasos datos dispoñibles do ingreso mínimo vital, sacamos follas informativas de todas as axudas nesta materia e participamos no Consello Galego de Benestar Social, onde sempre achegamos a nosa posición por escrito, que logo difundimos.

Temos un certo desacougo nesta área, xa que non ten moito arraigo na organización e, sobre todo, porque a Xunta non nos consideran interlocutores válidos na materia: non hai mesa de diálogo social nestes temas e non logramos retorno ás nosas propostas, malia remitírmolles todo o que facemos.

8. MEDIO AMBIENTE

Todo o que está a suceder no planeta haberá de afectarnos a todas as persoas dun xeito ou doutro. O estado do medio ambiente e o noso comportamento con vistas á súa mellora converteuse nunha prioridade absoluta pois, coma xa dixemos dende a nosa organización, «non haberá empregos nun planeta morto».

Así pois, nestes catro anos, un dos piares foi esta área dende a que se participa activamente no seo dos organismos seguintes:

- Asistencia aos plenarios da Secretaría de Medio Ambiente confederal.
- Consello Galego de Medio Ambiente e Desenvolvemento Sostible, no que se trataron o Plan Reitor de Uso e Xestión do Parque Natural de Corrubedo e Lagoas de Carregal e Vixán, o Plan de Conservación do Souto da Retorta e o Plan de Ordenación dos recursos Naturais do Monte Aloia.
- Consello Asesor da Paisaxe, de onde saíu o estudo definitivo do Decreto das directrices da paisaxe de Galicia.

Tamén se participou na elaboración dos seguintes documentos:

- Ditame sobre residuos e solos contaminados
- Catálogo de recursos en extinción de incendios forestais
- Plan estratéxico de Galicia 2021-2030, na mesa de Mobilidade en dúas sesións
- Elaboración e difusión da campaña «Impulsa a transición»
- SALUDAPT
- Estratexia galega de economía circular
- Ditame de expertos en incendios forestais
- Seminario sobre transición enerxética xusta e economía circular
- Estudo «Asistencia técnica para o desenvolvemento dun modelo de transición enerxética sustentable»
- Estudo «Percepcións e actitudes das persoas traballadoras ante o cambio climático»

Participación activa en diversas temáticas, accións e xornadas:

- Diferentes accións e debates sobre unha mobilidade sostible
- Conferencia da ONU sobre o Cambio Climático COP25-Madrid, 2-13/12/2019
- Mobilizacións polo clima en conxunto coa mocidade de FFF (Fridays for Future) os días 27 de setembro do 2019 e 25 de setembro de 2020, así como a acción global polo clima o 24 de abril de 2020
- Seminario de coordinación e seguimento estatal dos procesos dos convenios de transición xusta
- Foro de transición ecolóxica cara a unha economía sostible. Reflexións dende a perspectiva sindical
- Reunión sobre un novo modelo turístico
- Xuntanza sobre xestión forestal
- Presentación do estudo «Cambio climático e mundo laboral»
- Presentación do estudo de ISTAS «Transformación e innovación para enchufarse ao futuro»
- Webinar sobre o borrador de real decreto sobre contaminación por nitratos de orixe agraria

Deseño e posta en marcha da campaña de afiliación ECOACCIÓN, na que, por cada nova afiliación entre setembro do 2019 e xaneiro do 2020, se plantou unha árbore autóctona, coas que reforestamos unha zona degradada polos lumes cun total de 2134 exemplares.

Asistencia á 44ª asemblea ordinaria de ADEGA.

Recollida de sinaturas dunha ILP para que o Mar Menor teña a consideración de personalidade xurídica e poder defenderse mellor ante as agresións continuas que leva sufrindo dende hai máis de corenta anos.

9. XUVENTUDE

Nestes catro anos, o obxectivo que fixamos respecto á mocidade era crecer en afiliación de xente nova. Sendo as Comisións Obreiras unha ferramenta útil para a mocidade, creo que avanzamos neste aspecto, aínda que debemos seguir traballando para que o peso da mocidade na organización sexa cada vez maior e así poder xerar cadros para o futuro do sindicato e ter unha mocidade consciente.

A evolución da afiliación nestes últimos catro anos (referida ao período dende febreiro do 2017 a febreiro do 2021) foi un incremento da mocidade afiliada de entre 17 e 29 anos dun 35 %. A afiliación moza e feminina subiu nunha porcentaxe maior; este dato chama moito a atención, pero soamente supón un peso neto da mocidade dentro da organización dun 3,41 %. Noutras palabras, as persoas menores de 30 anos no sindicato son o 3,41 % do total da afiliación.

9.1. Espazos de xuventude

Tiñamos o obxectivo desenvolver espazos estables de xuventude para organizar a mocidade no sindicato. Teño que dicir que non cumprimos o obxectivo, xa que só se acadou nas comarcas da Coruña e Santiago de maneira estable, e en Vigo de maneira non permanente. Temos que seguir desenvolvendo estes espazos como aposta estratéxica, xa que onde funcionaron fomos quen de achegarnos á mocidade, sacar campañas nos sectores onde hai máis xuventude, as universidades, etc.

Conseguimos xerar traballo colaborativo coas organizacións estudantís no ámbito da universidade, onde se fixeron campañas conxuntas, como as de bolseiros, asembleas, formación nos centros de ensino como a que está a desenvolver a Unión de Santiago, etc.

Visualizamos o sindicato como unha organización de mozos e mozas, levando bloques de mocidade nas distintas mobilizacións: 1 de maio, manifestación nacional polo Día da Muller Traballadora e 10 de Marzo.

9.2. Campañas

Lanzáronse varias campañas de mocidade. Tivo especial relevancia a de «Tes bolsa ou tes traballo?», da que distribuímos información nas universidades de Ourense, A Coruña e Santiago; tamén con asembleas en Santiago, con moi boa acollida por parte do alumnado.

Fixéronse campañas nos sectores onde traballa a mocidade que sofre a precariedade, coa colaboración da Federación de Servizos. Acudimos aos centros de traballo para dar información do convenio, coa campaña «E o momento! Organízate!», que tamén tivo moi boa acollida.

Así mesmo, no período de concentración electoral sacouse a campaña «É o momento. Participa nas eleccións sindicais», chamando a mocidade a presentarse nas listas das Comisións Obreiras.

9.3. Redes sociais

Abriuse unha páxina de Facebook e un Instagram de xuventude na Coruña, que se sumou ao Twitter.

A mocidade infórmase moito a través das redes sociais, por iso fixemos un especial esforzo nese ámbito. Se ben é certo que non o despregamos con todas as súas capacidades, cremos que demos resposta, e bastante xuventude fixo consultas a través das redes sociais, con moita diferenza no Instagram.

Isto é unha aprendizaxe para situarmos o sindicato nos ámbitos onde se move a mocidade, e as redes son, a día de hoxe, unha canle fundamental.

9.4. Movementos sociais

O obxectivo era relacionarse cos movementos sociais e, dende o sindicato, sermos parte de movementos organizados pola sociedade civil que defendan intereses de clase e democráticos. Neste senso, foi un momento importante a participación na chamada folga polo clima que se fixo en setembro de 2019. Fomos o único sindicato en Galicia que se mobilizou xunto coa mocidade de Fridays for Future en todo o mundo con grande éxito.

Fomos parte convocadora das concentracións «Galicia con Bolivia», para rexeitar o golpe de Estado nese país, promovendo concentracións en todas as cidades galegas.

9.5. Conferencia de Xuventude

Este mandato, por acordo do 11º Congreso Confederal, tiña a encomenda de celebrar a Conferencia de Xuventude.

No seu desenvolvemento realizáronse as asembleas de nivel I en toda Galicia, pero non se puido celebrar a asemblea do Sindicato Nacional prevista para o 25 de marzo de 2020 debido ás restricións e limitacións da covid-19.

O documento confederal foi debatido e emendado nas asembleas previas, e elixida a delegación que representaría a Galicia na Conferencia Confederal de Xuventude.

As datas para a celebración foron adiadas por mor da pandemia en sucesivas ocasións por acordo da Confederación.

Finalmente, o Consello Confederal acordou que non se daban as condicións para desenvolver a dita conferencia e aprobou unha resolución coas emendas maioritarias e o documento, coa recomendación de que se incorporen nos congresos as premisas debatidas, co fin de facilitar a incorporación da mocidade no Sindicato.

É substancial crear espazos estables de participación, «espazos de xuventude», como lugares de encontro das persoas mozas, menores de 35 anos, para facer das Comisións Obreiras o sindicato de referencia para a xuventude que se incorpora ao mundo do traballo.

Este debate, adiado, deberá retomarse como a grande oportunidade de que a mocidade máis consciente do movemento obreiro participe, debata e colabore nunha organización de clase como somos as CCOO, para sermos mellores e máis fortes.

10. DIÁLOGO SOCIAL EN GALICIA

Unha das premisas do proceso de diálogo social coa Xunta, que iniciamos no ano 2019, foi dotarnos dun marco permanente de encontro entre os interlocutores sociais e económicos e o Goberno da Xunta. A intención era que o espazo de concertación tripartito non dependa da vontade política de quen ocupa o Goberno en cada momento nin de situacións conxunturais; e o obxectivo, negociar sobre aquelas materias sociais e políticas públicas promovidas dende o acordo, garantindo a suficiencia económica para facelas viables e dotando de medios e recursos as organizacións que se comprometen co diálogo social para levar a cabo un seguimento efectivo dos posibles acordos.

A política desenvolvida en Galicia e no Estado, especialmente na última década, estreitou enormemente as capacidades no marco institucional e orzamentario. Os principais elementos dese estrangulamento foron a falta de intensidade en materia de fiscalidade, o condicionante de manter intacta a reforma laboral, os recortes de prestacións —como o desemprego e o FOGASA—, amais dunha xestión económica supeditada á vixencia dos orzamentos aprobados no Estado en 2018 e vixentes ata ben entrado o 2020.

10.1. Ano 2019

No 2019, o Sindicato Nacional de CCOO fixou como elemento imprescindible para o actual proceso de diálogo social que a súa apertura viñese precedida de acordos nos ámbitos da área pública. A viabilidade do diálogo partía de que, en primeira instancia, o Goberno da Xunta corrixe aspectos relacionados coas retribucións e a calidade de emprego das traballadoras e traballadores públicos. Unha vez pechado este proceso, no primeiro trimestre de 2019, no Consello Nacional do 3 de abril, comunicaselle á organización a apertura formal de negociación en cinco mesas:

1. Igualdade de oportunidades no ámbito laboral

Para impulsar e mellorar a nosa participación na negociación de plans de igualdade, o conxunto da organización ha dispoñer de asesoramento técnico e formación específica. A consolidación de gabinetes técnicos de igualdade deberá garantir un avance cualitativo na implantación de políticas de igualdade no ámbito laboral; o seu traballo ligarase a un programa de formación, do que se establecen os contidos mínimos obrigatorios e que, co apoio da Unidade Administrativa de Igualdade da Xunta, se dirixirá ás persoas participantes na negociación dos convenios colectivos e mais dos plans de igualdade.

Acordos:

- Acordo relativo ao impulso e ao acompañamento en materia de igualdade laboral e de oportunidades e contra a fenda salarial
- Acordo relativo á programación e contidos mínimos da formación en igualdade laboral en Galicia
- Acordo relativo á revisión dos procedementos de recoñecemento da igualdade na empresa
- Acordo sobre ferramentas para a promoción, medición e mellora da igualdade laboral e de oportunidades

2. Cláusulas sociais na contratación pública

Cómpre intervir sindicalmente para mellorar o emprego que xeran a Xunta de Galicia e o conxunto de Administracións públicas a través dos seus procesos de licitación; tamén se ha

garantir a aplicación efectiva da Lei de contratación do sector público nos propios pregos de condicións, que incluírán o orzamento suficiente para asegurar a aplicación dos convenios sectoriais e as súas actualizacións. Así mesmo, os pregos de licitación deberán cumprir a normativa de seguridade e saúde laboral, incluír o plan de igualdade e incorporar, como mínimo, dúas cláusulas sociais.

Acordos:

- Acordo relativo á contratación pública socialmente responsable no sector público galego

3. Impulso para a transformación tecnolóxica da industria galega

A economía galega debe converter nun marco de oportunidades os procesos de transición tecnolóxica e enerxética. Neste sentido, desenvólvense distintas iniciativas para atraer, reter e impulsar investimentos que sitúen as nosas empresas, con suficiencia de recursos, nos ámbitos globalizados da innovación e a investigación. A capacidade de interlocución dos axentes sociais galegos debe intensificarse e decantarse pola cultura da cooperación, co desenvolvemento dunha política industrial de longo prazo que asegure un crecemento económico inclusivo, coa necesidade de xerar máis actividade económica e máis emprego nos sectores industriais.

Acordos:

- Acordo sobre Axenda Industria 4.0 de Galicia
- Acordo sobre transición enerxética xusta

4. Políticas activas de emprego

O escenario de minoración do crecemento económico e o impacto no emprego de procesos como o *brexit* ou a guerra comercial e arancelaria obrigan a establecer mecanismos que compensen os traballadores e traballadoras afectados por expedientes de regulación temporais así como a redución salarial que sofren durante o desemprego; tamén se han reconverter os episodios de menor actividade en períodos de formación e recualificación. A incorporación dos mozos e mozas ao mercado de traballo impulsárase mediante incentivos á figura da xubilación parcial con contrato de remuda; e ás persoas traballadoras maiores de 55 anos que se poidan ver afectadas por crises empresariais, financiaráselles o custo da Seguridade Social ou a posible afectación das indemnizacións pola aplicación dos topes do FOGASA.

Acordos:

- Acordo para a posta en funcionamento dun plan de recualificación profesional de persoas paradas de longa duración maiores de 45 anos
- Acordo sobre o programa de axudas ás empresas para a contratación de remudistas
- Acordo sobre axudas para favorecer o mantemento de emprego ante flutuacións económicas

5. Modernización das relacións laborais

O desenvolvemento e posta en funcionamento do AGA farase nun contexto de servizo público de acceso grauíto para as traballadoras e traballadores.

- Acordo relativo á posta en funcionamento dos procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo individuais (AGA)

No Consello Nacional celebrado o 4 de decembro de 2019, a organización debateu o contido dos acordos e o proceso de negociación. Foi un Consello extraordinario no que se deu conta de todo o proceso de diálogo social a través dun informe.

No Consello, sen entrar nos contidos dos diferentes acordos, cuestionouse duramente a oportunidade de asinalos, ante o temor dunha posible instrumentalización por parte do Goberno da Xunta, nun contexto preelectoral de convocatoria autonómica de eleccións.

10.2. Ano 2020

Coa vista posta nas eleccións á Xunta de Galicia (que inicialmente ían celebrarse o 5 de abril), o conxunto da organización elaborou a campaña *A Galicia pola que loitamos e traballamos*, un documento no que reflectiamos 25 propostas ben articuladas e enfocadas ao reforzamento do estado de benestar, a creación de máis e mellor emprego, o cambio de modelo produtivo así como o desenvolvemento territorial e a transición xusta. Empezamos a difundilo cando se desenvolvía a precampaña electoral e no proceso de mobilización do Día da Clase Traballadora Galega. O obxectivo era mobilizar a nosa xente para tentar que Galicia tamén participase do momento de cambio político no Estado.

Cando empezaba a desenvolverse a nosa campaña e tamén os traballos de modificación normativa dos acordos de 2019, sobreveu a pandemia da covid-19 e o estado de alarma en todo o país, o que interrompeu o desenvolvemento normal do proceso para centrar o diálogo social.

O primeiro caso diagnosticouse en Galicia o 6 de marzo. A Organización Mundial da Saúde declarou a pandemia global o 11 de marzo. O 12 de marzo mantivemos unha primeira xuntanza informativa coas Consellerías de Sanidade, Economía e Emprego, na que se adopta o acordo de constituír unha Comisión de Seguimento Laboral da covid-19 en Galicia, conformada pola Xunta de Galicia, o Instituto Galego de Seguridade e Saúde no Traballo (ISSGA), a Inspección de Traballo e os tres sindicatos mais a patronal CEG.

A epidemia, naquel momento, deixaba na comunidade 44 positivos, dous ingresados na UCI, 17 hospitalizados e 25 pacientes en illamento domiciliario; realizáranse 476 PCR. O primeiro falecemento atribuído á pandemia en Galicia producíase o 13 de marzo. O 14 de marzo, o Goberno adoptaba o Real decreto 463/2020, polo que se declaraba o estado de alarma.

A irrupción do virus, descoñecido e letal, provocou un estado de desconcerto e estrés social no que moitos colectivos de traballadores e traballadoras se puxeron á fronte: a sanidade pública, as traballadoras e os traballadores dos supermercados, das residencias de maiores, dos servizos sociais, persoal da limpeza, de seguridade, transporte, servizos esenciais das distintas Administracións... Tantas e tantas persoas que se demostraron e resultaron esenciais en tempos de emerxencia e dificultade extrema. As CCOO, como servizo esencial, tamén estivemos aí.

No ámbito do Estado, o 12 de marzo, co acordo de CCOO e UGT con CEOE e Cepyme, propónse a necesidade dunha regulación dos ERTE que axilice os procedementos, acurte prazos de resolución e dispoña de seguridade xurídica. Co obxectivo de reforzar a capacidade para manter o emprego a través da figura dos ERTE, solicitouse que as traballadoras e traballadores sen o período de cotización esixido tivesen igualmente acceso á prestación contributiva por desemprego e, adicionalmente, que o período da suspensión do contrato ou a redución da xornada durante o que se estivese percibindo prestacións non computase para os efectos de consumir os períodos de percepción legalmente establecidos.

A cancelación de actividades, as restricións de mobilidade ou a falta de subministracións presaxiaban unha súbita paralización da actividade, así como o risco de destrución masiva de emprego. A proposta conxunta foi o xermolo do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social da covid-19. Nel tamén se estableceron medidas para garantir o dereito á vivenda, como a moratoria no pagamento das cotas das hipotecas para os debedores en situación de especial vulnerabilidade, ampliable á protección das subministracións de servizos públicos esenciais, en particular a auga, a enerxía e os servizos de telecomunicacións.

Doutra parte, ao colectivo de autónomos flexibilizouse o acceso ao cesamento de actividade, facéndoo compatible coa exoneración de pagamento á Seguridade Social. O real decreto lei estableceu liñas de avais por conta do Estado para empresas e autónomos, e reformouse a normativa sobre investimentos estranxeiros para impedir que empresas de países de fóra da Unión Europea puidesen facerse co control de sectores estratéxicos, aproveitando a caída conxuntural de valor das súas accións.

O RD introduciu, a maiores, as garantías necesarias para que as persoas que tiñan que atender obrigas persoais de coidado puidesen xustificar a adaptación da xornada ou a súa ausencia total coa cobertura legal do dereito.

Cómpre non esquecermos —pero sobre todo cómpre recordármolles aos traballadores e traballadoras— os desatinos con que a CIG desprezou as medidas de escudo laboral que se ían adoptando e as súas necias valoracións: «Unha nova reforma laboral que empeora a aprobada polo PP en 2012». Unha campaña permanente de crítica sen contido, de condutas e propostas irresponsables que non merecía a situación pola que estabamos a pasar a clase traballadora galega e toda a sociedade.

Os ERTE en Galicia deron cobertura por momentos a 163 489 traballadores e traballadoras, o 15 % da poboación activa. Aínda así, a caída sen precedentes da actividade e do PIB (–17,9 % en Galicia e –21,5 % en España no segundo trimestre) produciu unha perda de emprego do 4,4 % interanual (48 400 persoas) en Galicia e do 6 % no Estado (1 074 000 persoas), cifras que poñen de manifesto o impacto que se conseguiu amortecer.

A seguridade e saúde laboral centrou boa parte da actividade e da atención da organización e do noso traballo no ámbito da Comisión de Seguimento Laboral COVID. Denunciouse a gravidade da situación preventiva nas primeiras semanas da pandemia e conseguiuase que se foran elaborando guías sectoriais que serviron de referencia aos servizos de prevención de cada empresa; tamén que os protocolos específicos que foi elaborando o ISSGA recolleran as achegas do noso Gabinete de Saúde Laboral e as propostas que iamos recibindo das distintas federacións.

Fixéronse guías e material específico para os sectores de (1) supermercados, (2) gasolinas, (3) comercio, (4) salóns de peiteado, (5) transporte público compartido, (6) industria da automoción, (7) sector naval, (8) atención de chamadas, (9) servizo de axuda a domicilio, (10) servizo de empregadas no fogar, (11) industria manufactureira, (12) centros especiais de emprego, (13) mercados, (14) oficinas, (15) sector de áridos, (16) sector da construción, (17) obras de rehabilitación, (18) tendas de alimentación, (19) industria extractiva, (20) industria da lousa, (21) sector forestal, (22) taxi, (23) recintos feirais, (24) marisqueo, (25) mercados, (26) venda ambulante, (27) gravación de contidos audiovisuais, (28) tinturarías, (29) oficinas de farmacia, (30) redeiras e (31) comunidades de propietarios, que facilitaron unha orientación técnica axeitada e que as actividades laborais deran unha resposta preventiva áxil diante do coronavirus.

O proceso electoral autonómico, que finalmente se celebrou o 11 de xullo de 2020, tivo como desenlace un profundo cambio político no noso país, o «confinamento» da alternativa política a Feijóo e os erros propios de quen obtivera o liderado da oposición na anterior lexislatura, e provocan que esta última quede sen representación no Parlamento, que o BNG adiante de novo o PSdeG-PSOE e que o PP reforce o seu liderado electoral en Galicia.

Unha vez constituído o novo Goberno da Xunta a principios de setembro, retomamos os contactos para reactivar o proceso de diálogo social en Galicia.

Neste proceso, CCOO establecemos dúas premisas: por un lado, tiña que blindarse a aplicación efectiva dos acordos retributivos e de carreira profesional no ámbito do emprego público, con efectos de 2021, tendo en conta que inicialmente se nos trasladou a necesidade de optar pola inaplicación dos acordos subscritos coas organizacións sindicais no período 2018-2019.

A segunda premisa foi esixir o reforzamento do proceso de diálogo neste contexto, marcado pola necesidade de reactivar a economía e establecer as bases da recuperación económica e dunha integración axeitada da transición ecolóxica e tecnolóxica no noso modelo produtivo.

Dende CCOO, instamos o Goberno para que o proceso de diálogo nesta etapa contase con tres piares que actuasen de xeito simultáneo: o diálogo cos axentes sociais e económicos, a constitución dunha comisión parlamentaria de reactivación económica co conxunto de forzas políticas presentes no Parlamento e, por último, a creación dun ámbito que facilitase o diálogo institucional coas Administracións locais e provinciais en Galicia, diálogo social, político e institucional.

Asumidas polo Goberno estas premisas de CCOO, o 23 de setembro de 2020 asínase a declaración institucional que deu inicio ao actual proceso de diálogo social, que establece tres prioridades:

1. A competitividade empresarial, a través de instrumentos que impulsen a transformación baseada na innovación, a dixitalización; o investimento na industria e en servizos que xeren emprego de calidade, o acceso a financiamento, a transición enerxética xusta; a modernización do sector primario; reactivación da demanda, co apoio específico aos sectores afectados, autónomos e pemes; o impulso do rural e da Galicia verde, e a sustentabilidade do noso tecido produtivo.
2. As políticas de emprego, buscando garantir medidas de apoio no novo contexto laboral post covid-19, vinculadas á recuperación da confianza e a seguridade laboral; a mellora dos ERTE; novas fórmulas de traballo, nomeadamente o teletraballo, a formación para os novos tempos; maiores facilidades para a conciliación e a igualdade laboral, ou o pulo do emprego autónomo e a modernización do sistema de orientación laboral.
3. O reforzamento dos nosos servizos públicos, especialmente a sanidade, a educación, os servizos sociais e a dependencia e a protección social, mellorando a calidade dos empregos, das prestacións e dos servizos á cidadanía.

Nas primeiras reunións desta nova etapa, unha vez coñecidas as premisas que se establecían no Plan Nacional de Recuperación, Transformación e Resiliencia, así como os borradores de regulamento para a xestión dos Fondos Next Generation, identifícase no ámbito do diálogo social a necesidade de tomar a iniciativa e formular unha proposta de destrabado administrativo que poida absorber a xestión e execución que traen ligados os proxectos e liñas de financiamento adicionais no período 2020-2026. Ante esta proposta, que xa tiñamos formulado CCOO reiteradamente noutros exercicios, o Goberno toma a iniciativa, non compartida por nós, de elaborar unha proposición de lei dende o Partido Popular denominada

Lei de simplificación administrativa e de apoio á reactivación económica de Galicia. CCOO presentou varias iniciativas de modificación desta proposta de lei, encamiñadas sobre todo a lexitimar as funcións legalmente atribuídas ás persoas empregadas públicas. Foi un inxente traballo que desenvolvemos en coordinación cos responsables da Administración autonómica da FSC.

O último trimestre de 2020 coincide cunha repunta na incidencia da covid (segunda vaga) que esixe recuperar o estado de alarma e tamén fortes medidas de limitación da actividade, que impactan especialmente nos sectores da hostalería, o comercio e o ocio e a cultura. Neste contexto, no diálogo social conséguese que, por primeira vez, esta limitación da actividade económica e laboral, amais da protección ofrecida polos ERTE, se acompañe de axudas directas a autónomos, microempresas e sector da hostalería, cando moitas delas se atopan nunha situación límite para manter a súa actividade e, polo tanto, o emprego.

Formúlase un primeiro plan de rescate no mes de outubro dotado con 86 millóns de euros; e un segundo plan en xaneiro, dotado con 75 millóns de euros. A finais de abril, estamos inmersos na negociación do terceiro plan que debe desenvolver no ámbito autonómico o RDL 5/2021, do 12 de marzo, de medidas extraordinarias de apoio á solvencia empresarial, dotado con 234 millóns de euros para a nosa comunidade.

Actualmente, trabállase nas distintas mesas de diálogo social en materia de igualdade, cláusulas sociais en materia de contratación pública, comisión de seguimento dos Fondos Next Generation e pendentes da convocatoria para a mesa de políticas activas de emprego e mais da nova mesa de políticas sociais, esixida por CCOO e na que xa presentamos unha proposta elaborada co conxunto das federacións de CCOO que interveñen sindicalmente no ámbito da dependencia en Galicia.

10.3. Consideracións xerais sobre o diálogo social

A intervención institucional en conxunto está chamada a ser determinante nun momento de fortes transformacións globais que impactan na nosa economía e en toda a sociedade.

No período en que transcorreu o proceso de diálogo social, aconteceron contendas electorais e unha pandemia, o que incidiu no seu desenvolvemento. Unha das resistencias que tivemos que vencer foi que o Goberno e tamén os outros interlocutores sociais compartiran coas CCOO que este é un proceso de negociación, non só de diálogo. Que o diálogo social é un elemento máis da interlocución das CCOO coa Xunta, que necesariamente debe estar normalizado no conxunto dos ámbitos en que interveñen as nosas organizacións sectoriais e que participamos nel con propostas autónomas sobre as que esiximos debate.

Que, como todo proceso de negociación permanente, debe integrar acordos, desacordos, transaccións...; e esta práctica ha facer que, como acontece na actualidade, o proceso sexa dinámico e capaz de dar respostas a problemas de carácter conxuntural. Que debe estar aberto á interlocución con todo o Goberno (non só coa Consellería de Emprego) e que, formando parte da lexítima participación institucional, irá acompañado, coma nestes dous últimos anos, dun financiamento adicional para que a nosa participación non vaia en detrimento dos recursos que a organización debe destinar esencialmente á acción sindical.

Esta reivindicación materialízase no asinamento de dous convenios dotados con 100 000 euros para cubrir os gastos inherentes ao proceso de negociación, como a elaboración de propostas, estudos, colaboracións, difusión, asistencia técnica, xurídica, administrativa e de asesoramento.

A asunción por parte da Xunta desta forma conceptual de entender a negociación pola nosa parte orixinou momentos de tensión, tanto co Goberno como coas outras organizacións que

participan. Así, en abril de 2020, dirixímonos ao presidente da Xunta para lle transmitir o que se reproduce literalmente:

«Señor Presidente:

Dirixome a vostede para manifestarlle a nosa preocupación pola reiterada negativa a considerar as propostas que as Comisións Obreiras de Galicia vimos trasladando en relación coa actual situación sanitaria, social e económica; tamén para transmitirles formalmente aos membros do seu Goberno o malestar do conxunto das nosas organizacións sectoriais por non dispoñeren de interlocución, especialmente no relativo a política social, a educación, universidade e formación profesional e, sorprendentemente na actual situación, tampouco no referente a sanidade.

O seu Goberno retornou a un comportamento esquivo e desconfiado ante as iniciativas que lles fomos transmitindo. Ao meu entender, a lealdade no diálogo baséase en dar cumprimento aos acordos, así como en manter a argumentación coherente nos desacordos. É obvio que nos distancian numerosos condicionantes tanto ideolóxicos, como culturais ou vivenciais, mais rexeito enerxicamente a negativa a podermos participar no traballo para acadar as mellores solucións e alternativas aos innumerables problemas que afectan aos traballadores e traballadoras e as empresas en Galicia.

Nos últimos meses, tendemos pontes de interlocución ao abeiro do Diálogo Social, empregando recursos, tempo e esforzo da nosa organización para tentar mellorar a calidade nas políticas públicas, nos ámbitos da igualdade de oportunidades, na inclusión de cláusulas sociais na contratación pública, nas políticas activas de emprego, na modernización das relacións laborais e no pulo á transición tecnolóxica e enerxética da nosa economía. Once acordos dos que vostede participou coa súa sinatura o pasado 10 de decembro; acordos, que, dispoñendo xa de informe para as distintas ordes que os regulan, descoñecemos por que non se están executando.

Despois do compromiso adquirido ao longo da negociación, temos que expresar a nosa indignada frustración ao comprobar que aquilo no que tanto traballamos, pode quedar resumido nunha declaración instrumentalizada.

O vindeiro mércores —logo de teimarmos coa Consellería de Economía, Industria e Traballo— manteremos a primeira xuntanza de seguimento do Diálogo Social en Galicia. Do resultado dese encontro e da súa resposta a esta comunicación, agardo accións concluintes. Hoxe está seriamente comprometida a nosa vontade de compartir a definición das políticas públicas da Xunta de Galicia.

Rexeitamos que a acción de goberno se limite á mera política de comunicación, que o Diálogo Social teña algo que ver cunha selección arbitraria de expertos, polo que, vista a imposibilidade de utilizar canles normais de interlocución co presidente da Xunta, desexaría unha pronta resposta.»

Cómpre reafirmarmos tanto o noso compromiso como a nosa lexitimidade para intervir na política, na economía, na cultura e na sociedade. A nosa formación ideolóxica e o noso carácter sociopolítico conforman o sinal de identidade das CCOO. O noso valor fronte a outras organizacións sindicais e sociais é a independencia política. A defensa férrea dos valores de tradición unitaria e solidariedade do movemento obreiro son os nosos intereses, o que nos ocupa e nos debe preocupar. Propoñendo, negociando e explicando con paciencia os nosos obxectivos, á marxe de quen governe en cada momento. A capacidade de intervención e de acordo fai parte da nosa tradición: dialogar, explicar e convencer as traballadoras e os traballadores, un traballo que debe abordar o conxunto da organización.

11. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO ACTUAL

A pandemia tivo grandes efectos sobre o sistema socioeconómico de Galicia. A día de hoxe non están cuantificados por completo, será necesario esperar un tempo para coñecer a súa repercusión real, pero coa información de que dispomos pódense adiantar algúns deses efectos.

Empezando pola actividade económica, a caída do PIB no 2020 foi do 8,9% en termos reais e do 8,2% nominal. Na demanda, as maiores caídas rexístranse na formación bruta de capital (13,2%), o gasto en consumo dos fogares (11,3%), as exportacións (5,8%) e as importacións (4,6%); só se incrementa o gasto das administracións públicas, un 4,5%.

A oferta só rexistra taxas positivas (1,5%) na Administración pública, a sanidade e a educación. Pola contra, as actividades artísticas, recreativas e outros servizos e no comercio, transporte e hostalería presentan caídas de arredor do 20%. Na industria manufactureira, a construción e as actividades profesionais, as caídas superan o 9% e no sector primario é do 3,3%.

Por último, as rendas nominais nos tres primeiros trimestres de 2020 mostran que a remuneración das persoas asalariadas descendeu un 7%, o excedente bruto de explotación/rendas mixtas reduciuse un 11,9% e os impostos sobre a produción e as importacións, un 18,6%. As ramas con maior descenso na remuneración de asalariados/as son o comercio, o transporte e a hostalería cun 20,4%, seguidas da construción e as actividades inmobiliarias cunha caída do 14%.

Con todo, o importante descenso da actividade non se traslada de maneira directa ás estatísticas do mercado de traballo, xa que o nivel de emprego reflicte parcialmente a caída do PIB polo feito de manteren a súa condición de «ocupadas» as persoas traballadoras afectadas por medidas temporais de regulación de emprego (ERTE). Pero si se aprecia unha redución do 8% no número de horas traballadas, que concorda cos datos da oferta.

O comercio, o transporte e a hostalería sofren a maior caída cun 15,3%, seguidos pola construción cun 11,3% e as actividades artísticas, recreativas e outros servizos co 10,1%. Coas horas traballadas nestes tres sectores ocorre o mesmo: o descenso global é do 10,7%, e por sectores foron do 19,0% 13,5% e 16,3%, respectivamente.

A afiliación á seguridade social rexistra caídas menores pola razón xa mencionada.

No 2020, as afiliacións á seguridade social caeron un 1,9% con respecto a 2019 e o descenso en xaneiro de 2021 foi dun 1%. Isto ocorreu aproximadamente no 70% dos sectores, cunha media de caída dun 4,1% e nos restantes un incremento do 3%.

Galicia atópase nunha dinámica demográfica extremadamente preocupante: segue descendendo a taxa bruta de natalidade, que pasou de 8,4 nacementos por mil habitantes no 2008 a só 5,78 no 2019; o descenso foi forte en 2018 e 2019 e, previsiblemente, tanto a pandemia como a crise social e económica van agravalalo.

Mención especial merece a situación da nosa mocidade. Na última década reduciuse en preto de 100 000 o número de menores de 35 anos en alta laboral, e na etapa covid súmanse 12 700 novas baixas adicionais; só quedan 183 600 persoas mozas en alta laboral en Galicia, situándose a súa taxa de desemprego no 50%. Esta situación debe ocupar un lugar relevante nas preocupacións da organización e debemos darlle prioridade na redefinición do conxunto de políticas públicas, dende as educativas ata as da vivenda; tamén ás relacionadas co ámbito

laboral ou de cambio de modelo produtivo. Nin a nosa xuventude nin o noso país poden permitirse ter a emigración como única opción de desenvolvemento persoal e profesional.

No campo da educación, cunha taxa de abandono escolar do 12,6% no 2019 que experimentaba unha leve melloría dende 2014, está por despexar cal será a incidencia deste período escolar tan atípico. Non obstante, os primeiros indicadores reflicten un posible incremento da tendencia negativa. Cómpre destacar que a taxa de abandono escolar prematuro é significativamente máis alta nos homes ca nas mulleres (un 16,7% fronte a un 8,2%, respectivamente). Aínda que as porcentaxes de poboación que completan estudos de nivel terciario dan un saldo positivo (46,6%), se o comparamos co fixado para o conxunto da UE (40%), este indicador non fai máis que confirmar que somos unha rexión potencialmente exportadora de coñecemento, pois o noso mercado de traballo vinculado a actividades de baixo valor engadido e nivel tecnolóxico medio non é quen de dar ocupación acorde coa súa capacitación ás xeracións máis novas de galegas e galegos.

No que respecta ao investimento en investigación, desenvolvemento e innovación, o esforzo da nosa comunidade segue moi lonxe dos obxectivos fixados pola estratexia europea 2020. No 2018, foi do 0,94% fronte ao obxectivo comunitario que pretende situalo no 3%.

O proceso de concentración bancaria e privatización das nosas caixas xa provocara un escenario que as autoridades económicas definirían como monopolo de sermos unha nación-estado, cunha ABANCA cunha cota superior ao 50% de mercado en Galicia. Hoxe, nun territorio coma o noso, caracterizado pola forte dispersión, os procesos de concentración do sector financeiro están provocando que o fenómeno da exclusión financeira impacte na parte máis vulnerable da poboación, os nosos maiores, privándoos dun servizo esencial.

O risco de pobreza ou exclusión social sitúase en Galicia por riba do 18%. Esta taxa equivale a preto de medio millón de galegas e galegos que teñen carencias graves de bens, en fogares en que a presenza da intensidade laboral é nula ou moi baixa, e que evidencia que se deben incentivar as iniciativas de protección social, as políticas activas de emprego e que se prime o obxectivo de dispoñer de máis e mellor emprego como elemento fundamental para facilitar a cohesión social.

A realidade post-pandemia está a introducir nalgún dos nosos servizos públicos, nomeadamente na atención sanitaria de primeira liña —atención primaria—, elementos como a teleasistencia xeneralizada, que está a afastar a cidadanía daqueles primeiros momentos do recoñecemento unánime da nosa sanidade pública e dos seus profesionais. Unha decisión non inocua que se traduce no aumento de contratación de seguros privados, incentivando a chegada de fondos privados de investimento ao ámbito da sanidade, é dicir, de novo o beneficio privado fronte ao servizo público.

Outro dos trazos máis característicos do momento actual é o regueiro de crises de empresas industriais que percorre o conxunto dos nosos sectores tradicionais e empresas máis emblemáticas: dende A Mariña ata Vigo, dende o sector naval ao electrointensivo ou o téxtil. Décadas de nula política industrial de rexeitamento da intervención pública, tanto na planificación estratéxica como nos diferentes ámbitos sectoriais, continúan facéndonos retroceder posicións na porcentaxe de participación industrial sobre o noso PIB, hoxe xa por baixo do 15%.

Unha mención particular merécea que todo o sector industrial do noso país, que foi privatizado na década dos 90 —Inespal, Barreras, Ence ou o que queda de sector público— atópase hoxe en risco de supervivencia. Ben se pode establecer a relación de que o proceso de privatizacións xa tiña na súa orixe as consecuencias actuais.

11.1. Transformar o contexto actual nunha oportunidade

O contexto actual abre moitos retos para o curto, medio e longo prazo. Os fondos Next Generation son unha oportunidade para transformar o noso tecido produtivo e, como consecuencia, tamén o mercado laboral.

Cara a onde debe orientar Galicia a súa estratexia?

Galicia debe deseñar un futuro poñendo no centro a dinamización demográfica e a loita contra o despoboamento.

Debe apoiarse nas transicións verde e dixital como motores de transformación da rexión.

Ten que impulsar o modelo baseado na innovación e no capital humano para favorecer unha sociedade moderna, competitiva, solidaria e con cohesión social e territorial, con altas taxas de emprego.

Ha aumentar a produtividade, situando os produtos por calidade e deseño, o que ha redundar en máis riqueza, máis e mellores empregos e benestar para a cidadanía.

Debe favorecer os valores diferenciais como factores de desenvolvemento, entre os que destacan a lingua, a cultura e o medio ambiente, para facer de Galicia un lugar atractivo onde traballar, investir e convivir.

Ten que impulsar e coordinar as diferentes estratexias sectoriais a través dun proceso de cooperación entre todas as administracións do noso país e os seus axentes económicos, sociais e políticos para que, a curto andar, todas contribúan á elaboración dun verdadeiro Plan Estratéxico de Galicia 2021-2030.

Estes principios básicos nos que precisamos afondar con rapidez, han vencer en primeira instancia as resistencias da sociedade a participar dunha cultura de cooperación. Esta necesidade que semella obvia, vese comprometida no noso país por varios factores. O primeiro, unha estratexia política impulsada dende o Goberno da Xunta que opta por un modelo de confrontación sistemática co Goberno central, esquecendo ou desinteresándose de que a Unión Europea decidiu canalizar o modelo de definición de reformas e planificación de investimentos a través de estratexias nacionais dos seus países membros. O segundo factor é o que denominamos «modo campaña electoral permanente», característica do réxime presidencialista do presidente Feijóo. O terceiro factor é a debilidade estrutural dunha oposición incapaz de construír e visualizar unha proposta alternativa, e que mesmo replica as prácticas políticas do Partido Popular en espazos onde goberna no noso país.

En positivo, a sociedade galega vai avanzando na súa capacidade de estruturación. A influencia sindical, especialmente cando a resposta é unitaria, amosa unha capacidade relevante para incidir na toma de decisións e condicionala. As nosas tres universidades públicas acumulan un enorme caudal de coñecemento tan especializado coma infrutilizado para o ben común do noso país. Temos unha especialización produtiva, unha alta capacitación profesional e inxentes recursos naturais por poñer en valor e aproveitar a súa rendibilidade. Mesmo os nosos sectores máis tradicionais están situados á beira dos que a estratexia dos fondos Next Generation identifican como potencialmente emerxentes, en especial no ámbito da transición enerxética e da transición ecolóxica.

12. A AFILIACIÓN

Outra preocupación que afrontamos no 11º Congreso foi o descenso da afiliación en case 10 000 persoas por mor da crise anterior.

A atención ás persoas que confían nas nosas siglas para que as representemos e defendamos é a nosa razón de ser como organización; e a importancia das súas cotas é absoluta, pois nos sosteñen e permítennos ofrecer servizos e manter a estrutura do Sindicato.

O reto de mellorar os datos da afiliación e tamén a atención que lle prestamos foi substancial neste mandato. Cómpre poñer en valor o excelente traballo desenvolvido polo conxunto de organizacións que conformamos o Sindicato Nacional das CCOO de Galicia, a través dos plans de actuación das unións comarcais e federacións nacionais, e do traballo continuo dos centos de delegadas e delegados en cada empresa.

A prioridade fixada no mandato que finaliza hoxe foi recuperar a afiliación que perderamos desde 2011, unha erosión na afiliación que tivo moito que ver coa evolución do mercado de traballo. Nestes momentos, o sindicato medra, sostense á alza desde o 2016 e apunta ao restablecemento dos niveis afiliativos de partida; pódense cuantificar en preto de 47 000 as persoas afiliadas no sindicato actualmente.

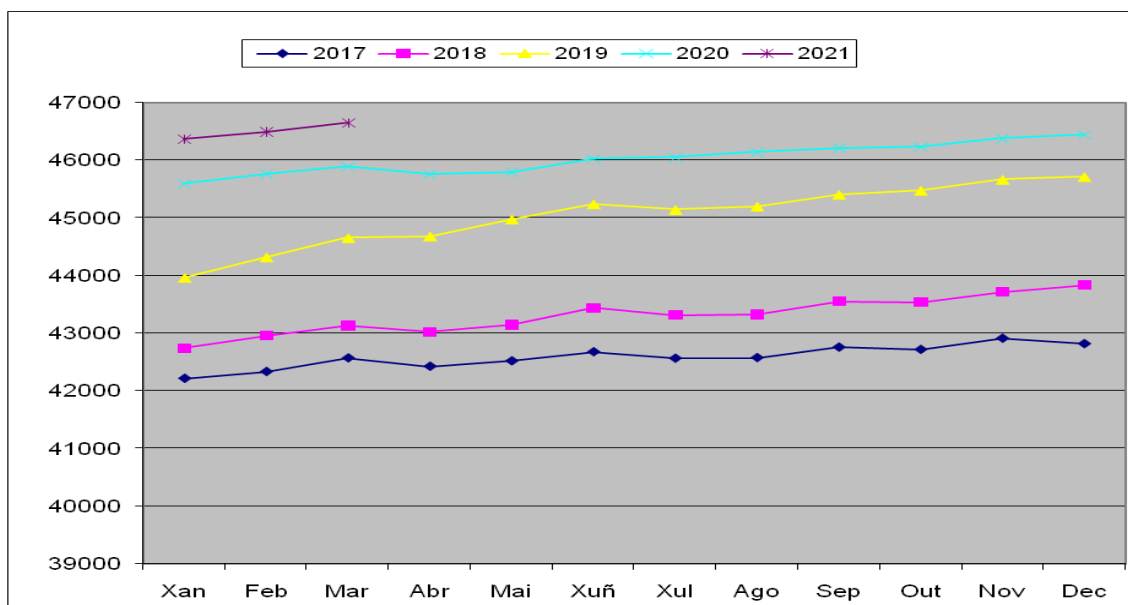
O punto de partida foi unha das ideas forza do 11 Congreso Confederal: «a afiliación, a verdadeira forza do sindicato»; nela encomendábase a elaboración de plans anuais de crecemento con obxectivos concretos de afiliación en todas as organizacións.

A partir do primeiro plenario da Secretaría de Afiliación confederal (30 de novembro de 2017), elaborouse un Plan de Desenvolvemento Afiliativo (PDA) que pretendía debuxar o camiño, a estratexia e as accións para alcanzar en marzo do 2021 un millón de persoas afiliadas en CCOO; en Galicia correspondíanos alcanzar os 46 920.

Para conseguilo, marcouse un incremento anual que sería do 2,8% nos anos 2019 e 2020, e do 1,3% ata marzo do 2021; o crecemento total previsto era do 7% (o plan foi aprobado o 28 de marzo do 2019 polo Consello confederal).

No 31 de marzo do 2021, temos en Galicia 46 646 persoas afiliadas. Desde a elaboración do plan, medramos un 6,42%, 2817 persoas (a Confederación subiu un 4,57%, 42 756 persoas).

Se fixésemos os cálculos desde maio do 2017, data do 11º congreso, o crecemento era superior; ata marzo deste ano aumentamos en 4127 persoas afiliadas, un 9,71%.



O sindicato medra en Galicia, aínda que nos últimos cinco anos faino de forma moderada. No 2016 rompe a tendencia consecutiva de seis anos de perda en afiliación; no 2017, 2018 e 2019 ábrese unha incipiente fase de crecemento: 1,2%, 2,35% e 4,29%, respectivamente.

Os datos estaban sendo moi favorables ata marzo do 2020, cando a pandemia freou o ritmo de crecemento; con todo, seguimos tendo máis altas ca baixas e rematamos o ano alcanzando o obxectivo xeral que nos marcamos de alcanzar as 46 318 persoas afiliadas: foron 46 438.

É indubidable a capacidade do sindicato para atraer novas afiliacións, contabilizamos 19 768 altas. Mais tamén é manifesta a debilidade para conseguir a permanencia e reter as persoas xa afiliadas; as baixas neste mesmo período foron de 15 994.

Por outra banda, máis do 50% das persoas que se afilian danse de baixa nos primeiros doce meses, é dicir, a rotación é moi elevada, un 80,91%; ese é o gran problema ao que deberíamos procurarlle unha solución nos próximos anos.

Neste cadro pódese ver a evolución da afiliación ao Sindicato Nacional desde o 2011.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
SN	52.981	49.225	46.234	43.544	42.103	42.311	42.820	43.829	45.710	46.438	46.646
Crecedemento neto anual		-3.756	-2.991	-2.690	-1.441	208	509	1.009	1.881	728	208
%		-7,09	-6,07	-5,8	-3,3	0,49	1,2	2,35	4,29	1,59	0,44

*Datos no 31 de marzo

Ademais de ter un obxectivo xeral neto, este segmentouse en función da situación laboral, con e sen emprego; mulleres, xuventude, persoas inmigrantes, etc.

Na análise dos resultados concluímos que o aumento de mulleres afiliadas é o factor máis determinante no crecemento global destes últimos anos e, aínda que en menor medida, a evolución positiva da afiliación na mocidade e inmigrantes.

Desde o 2018 ata o 2021 crecemos en 2609 mulleres (un 13,52%), que pasan de representar o 44,01% da nosa afiliación ao 46,95%.

Entre a xuventude afiliamos 95 persoas (un 4,88%); pasaron de ser o 4,44% do total da afiliación ao 4,37%. A afiliación deste colectivo persiste como unha das maiores eivas, sobre todo tendo en conta o envellecemento da nosa afiliación, pois preto do 55% ten entre 45 e 64 anos e case o 8% ten máis de 65.

Polo que respecta á súa situación laboral, a evolución foi desigual: o colectivo con emprego medrou en 2213 traballadores/as (un 6,21%) e as persoas sen emprego subiron en 604 (un 7,37%).

Non conseguimos diminuír o previsto no número de delegados/as non afiliados: pasamos dun 37,25% sen afiliar ao 33,38%, e o obxectivo era chegar ao 30%.

Para resumir, o cumprimento dos obxectivos ata marzo do 2021 non foi homoxéneo, como tampouco o foi nos territorios e ramas. En afiliación total faltaríannos preto de 274, cumpriríamos en mulleres e inmigrantes, estaríamos moi preto en afiliación con e sen emprego, mais en xuventude foi onde tivemos os peores resultados.

		Punto partida 2018	Obxectivo marzo 2021	Marzo 2021
Afiliación total	CCOO	934.809	1.000.734	977.047
	GAL	43.829	46.920	46.646
Con emprego	CCOO	789.543	845.223	813.879
	GAL	35.632	38.145	37.845
Sen emprego	CCOO	145.266	155.510	163.168
	GAL	8.197	8.775	8.801
Mulleres	CCOO	416.533	445.908	454.302
	GAL	19.293	20.654	21.902
Xuventude	CCOO	44.093	47.203	50.128
	GAL	1.944	2.123	2.039
Inmigrantes	CCOO	40.734	43.607	47.331
	GAL	458	490	580
Delegados/Delegadas non afiliados	CCOO	37.836	29.013	33.479
	GAL	1.498	1.200	1.393

Nesta análise non podía faltar a referencia á Federación de Pensionistas e Xubilados, que cumpriu con fartura os obxectivos marcados: partía dunha afiliación de 3758 persoas afiliadas e o seu obxectivo era chegar a 4023. O 31 de marzo, a súa afiliación foi de 4208 persoas.

Ademais da forte influencia que tivo a pandemia, é importante afrontar a evolución da afiliación coa actividade económica —variación do PIB—, pois evidénciase unha certa correlación entre ambos os factores. Os datos indúcenos a pensar que unha mellor situación económica —por máis que o incremento do PIB dos últimos anos encubra profundos desequilibrios e inxustizas— mellora a capacidade do sindicato para estabilizar e incrementar a súa afiliación.

Aínda así, debemos ter en conta que en recesión económica a perda afiliativa é máis rápida e acusada e en ciclos de recuperación a afiliación crece, pero máis amodo do que o fai a actividade económica.

Non podemos esquecer neste balance a campaña #EcoAcciónCCOOGalicia. O 22 de febreiro do 2019, dúcias de persoas voluntarias plantaron 2134 carballos nun monte comunal de Moaña, unha das zonas máis afectadas pola vaga de incendios do 2017; foron tantas árbores coma novas afiliacións ao sindicato no último trimestre do 2018.

Polo que respecta ás cotas, a tendencia foi de redución das cotas xerais e o aumento das especiais e súper reducidas. Sintetizando, sería un 43,9% de xerais, un 48,3% de especiais e un 7,8% de súper reducidas.

Recentemente, a UAR Confederal iniciou unha campaña de revisión sobre a existencia de documentación xustificativa para acceder ás cotas súper reducidas e especiais. En Galicia, a documentación achegada para xustificar as cotas súper reducidas é do 45,7%, mentres que no caso das especiais soamente é do 3,2%. Se ben é certo que a maioría das altas sen xustificar se deron a través de internet, teléfono ou correo electrónico, deberemos corrixir estes déficits.

Ademais de obxectivos de crecemento, marcámonos outro de reducir os datos sen cubrir no sic referidos a persoas afiliadas, concretamente na información persoal (correo electrónico e móbil) e laboral (centro de traballo e convenio). Na actualidade seguimos tendo na UAR 13 378 persoas afiliadas sen correo electrónico, 4851 sen móbil, 14 198 sen convenio de aplicación e 5009 sen centro de referencia.

Aínda que a medra de afiliación foi positiva, como resultado dun bo traballo dos territorios e federacións, é imprescindible unha análise da nosa dinámica afiliativa e, a partir dela, deseñar unha estratexia para corrixir os déficits atopados. Unha gran carencia para esta análise é a falta de información sobre os motivos das baixas: de cerca do 37% delas non temos información sobre a causa, e doutro 13% só sabemos que é por motivos económicos.

Malia os bos resultados en afiliación, non se cumpriron algúns obxectivos, como poden ser:

1. A elaboración dun Plan común de acollida ás novas afiliacións. As persoas afiliadas seguen recibindo comunicacións de benvinda de diferentes estruturas do sindicato; deberíamos ser capaces de revisar e racionalizar este tipo de iniciativas.
2. Recuperar o protocolo de atención ás persoas afiliadas que había nalgunhas organizacións e unificalo.
3. Polo que respecta aos compromisos de comunicación, debemos repensar a racionalización dos envíos masivos, lembrar que existía o compromiso congresual de elaborar un protocolo ao respecto.

Temos que felicitarnos polo traballo da área de comunicación que, ao longo destes anos, enviou máis dun centenar de boletín informativos e miles de sms á afiliación do noso sindicato.

13. RETOS PROPIOS E ORGANIZACIÓN PROPIA

O desenvolvemento organizativo do Sindicato Nacional ten, historicamente, dous retos substanciais que se pretendeu acometer durante o mandato do 11º Congreso e que son fundamentais de cara ao futuro das CCOO en Galicia:

- A dispersión xeográfica e empresarial que caracteriza a nosa comunidade, asentada nun tecido produtivo de pequena e mediana empresa, coas dificultades de atención sindical que isto implica.

- A consolidación dunha competencia sindical entre tres grandes sindicatos de clase que representamos o 81 % da clase traballadora en Galicia.

Ambas as realidades obrígnanos a procurar fórmulas de traballo eficaces para aumentar a nosa presenza e representación electoral e garantir a nosa capacidade de influencia, para poder modificar as condicións de traballo e de vida das persoas traballadoras. É unha realidade diferente á da organización no conxunto da Confederación, agás Euskadi que comparte co Sindicato Nacional a forte presenza de organizacións sindicais nacionalistas.

Para tratar esta realidade organizativa celebramos a Conferencia Nacional de Organización, comprometida no documento congresual do 10º Congreso e celebrada en Santiago o día 18 de xaneiro do 2018.

No Sindicato Nacional, abrimos en sucesivos congresos o debate do mapa territorial, con dúas posicións: a de continuar coa organización comarcal actual ou iniciar procesos de fusión. A análise das realidades comarcais derivada do Mapa de Recursos sindicais e de persoal, presentado na Conferencia, evidencia que a aposta pola fusión das comarcas non chegaría máis recursos á acción sindical diaria e restaría proximidade na atención sindical e xurídica. Esta conclusión aconsellou trasladar á Conferencia o mantemento da actual estrutura territorial do Sindicato Nacional. O debate segue vivo e sen consenso entre as distintas organizacións, e probablemente será revisado a partir do 12º Congreso.

A Conferencia tiña outra prioridade substancial para o marco organizativo: revisar o papel das unións comarcais nas súas competencias, tarefas, relacións cos delegados e delegadas e delimitar, dun xeito máis concreto ca o recollido nos Estatutos, o seu papel transversal e vertebrador da organización nun territorio.

As organizacións territoriais constrúennos como sindicato de clase, de toda a clase traballadora, independentemente do sector en que se traballe. O papel e as tarefas das federacións están definidos nos Estatutos e nos documentos congresuais; tamén, aínda que de xeito menos extenso, o papel transversal das unións comarcais e intercomarcais, que unifican, estenden, concilian, poñen en común e organizan e coordinan o que nos compete a todos e todas, dende o cotián ao máis relevante. Ese exercicio de solidariedade, de participación en todas as reivindicacións, propias e alleas, refórzanos a todas, unións e federacións.

O seguinte reto era acadarmos un pacto de cooperación entre todas as estruturas que compoñemos o Sindicato Nacional, establecendo mecanismos de funcionamento e de encontro entre federacións e territorios, dos territorios entre si e entre as federacións de rama, co fin de optimizar ao máximo os nosos recursos e acadar as maiores cotas de representación e afiliación en Galicia.

Outro elemento de cooperación entre as distintas organizacións recollido no documento aprobado pola Conferencia de Organización foi a posta en marcha dun servizo de atención sindical básica.

O 28 de febreiro do 2020 púxose en marcha na Unión Intercomarcal de Ourense, por acordo da Comisión Executiva e os Sindicatos Comarcais, un servizo de atención sindical prestada a todas as persoas que se achegan ao local da Unión e que, en ausencia de sindicalistas das distintas federacións, resolve dúbidas ou deriva a consultas federais máis especializadas.

O documento final da Conferencia Congresual incorpora un anexo no que se recollen de xeito pormenorizado as tarefas para desenvolver: os criterios de xestión do persoal laboral, locais e horarios de apertura, etc., nun intento de unificar criterios en cada unha das competencias comarcais, evitando agravios comparativos.

- A estrutura de persoal por números de afiliación.
- Os horarios de apertura dos locais.
- Pautas comúns para a xestión de persoal laboral en todas as unións, permisos e xustificacións, calendarios de traballo, rexistro de xornada, vacacións etc., que permitiron establecer normas de xestión evitando os agravios comparativos entre o persoal das distintas unións.
- Funcionamento dos gabinetes: Saúde Laboral, Económico, Lingüístico, de Comunicación.
- Departamento de Finanzas e Portal de Transparencia.
- Relación de locais, propios e de patrimonio sindical, metros e utilización.
- Fundación 10 de Marzo.

Foi evidente, polo resultado acadado na Conferencia Congressional, que non soubemos trasladar estes obxectivos nin a importancia da oportunidade que nos demos para revisar o papel territorial e de repartición de tarefas co fin de mellorar a nosa resposta sindical.

13.1. Patrimonio sindical acumulado

O patrimonio sindical acumulado confórmano a rede de edificios de titularidade da Administración Xeral do Estado, que cede o seu uso ás organizacións sindicais e empresariais para desenvolver as súas funcións, de acordo coa Lei 4/1986, do 8 de xaneiro.

O Ministerio de Traballo é o titular dos inmobles cedidos ás organizacións e conta cun inventario destes; o último de que dispoñemos é de 2016, e correspóndelle a súa xestión, escoitada a Comisión Consultiva da que CCOO forma parte.

No ano 2020, dende a Secretaría de Organización fixemos unha actualización dos inmobles de patrimonio sindical do noso uso, co fin de avaliar os que están en desuso así como aqueles que precisan reformas substanciais ou puntuais, para llo trasladar á Comisión Consultiva e que esta fíxese unha valoración.

Neste mandato, reparouse a cuberta do edificio de Miguel Ferro Caaveiro en Santiago, fíxose unha reforma integral do local do Porriño, reformas no local de Monforte e reclamáronse de xeito reiterado un local de patrimonio para a sede de Vigo, xunto coas reformas integrais para o local de Ourense.

No mes de febreiro, coa aprobación por parte do Goberno do Estado dun orzamento para a adecuación enerxética dos edificios públicos, presentamos no Ministerio de Traballo as necesidades máis urxentes dos locais cedidos ao Sindicato Nacional.

Solicitamos reformas integrais ligadas á eficiencia enerxética nos locais de Ferrol, Ourense e Pontevedra, con reparación de cubertas, illamentos, ventás e sistemas eficientes de calefacción e aire acondicionado, acompañadas de informes técnicos externos. Esperamos que estas solicitudes sexan atendidas co fin de mellorar a calidade e eficiencia enerxética dos locais sindicais.

13.2. A representación a través das eleccións sindicais

A forza do sindicato e a súa lexitimación social veñen determinadas pola ligazón destes tres elementos: a afiliación, a representatividade acadada nas eleccións sindicais e os efectos da súa acción na sociedade, no seu poder contractual. Nesta ecuación, como un elemento substancial están as eleccións sindicais, momento en que as traballadoras e os traballadores deciden a súa

representación para os seguintes catro anos. Lexitímanos e apóianos o traballo desenvolvido no período anterior, ou non.

O obxectivo principal foi recuperar os niveis de representación perdidos dende a posición de terceiro sindicato en Galicia. Esta é a realidade dos datos, imprescindibles para mirarnos, avaliarnos e establecermos as estratexias necesarias para modificalos.

En Galicia hai 103 681 centros de traballo con 796 595 persoas traballadoras. Celebráronse eleccións sindicais en 8990 centros, cun censo electoral de 360 790 traballadores e traballadoras.

A finais do 2015 iníciase o período de cómputo cuadrienal, dende o 1 de xaneiro do 2016 ata o 31 de decembro do 2019; a maior concentración de procesos electorais, o 71,27 %, é nos anos 2018 e 2019.

A evolución dos resultados foi a seguinte:

	31 decembro 2015		31 decembro 2016	
CCOO	3953	25,63%	4005	25,61%
UGT	4426	28,70%	4409	28,20%
CIG	4254	27,58%	4369	27,94%
OUTROS	2780	18,09%	2853	18,25%

Na celebración do 11º Congreso, en xuño do 2017, seguíamos na terceira posición electoral. Entendemos colectivamente que estes números e esta posición non se correspondían coa capacidade de traballo e de proposta da nosa organización, todo un reto colectivo e de mandato.

	31 decembro 2019		31 decembro 2020	
CCOO	3981	25,73%	4020	25,94%
UGT	3997	25,83%	3946	25,46%
CIG	4530	29,27%	4596	29,66%
OUTROS	2966	19,17%	2934	18,93%

Despois de catro anos de traballo colectivo, melloramos a nosa representación e somos o segundo sindicato en Galicia. No momento da elaboración deste informe, a diferenza coa UGT estaba en 183 delegados e delegadas, e con relación á CIG a diferenza en negativo é de 560 delegados e delegadas.

A análise pormenorizada dos datos pon de manifesto varias realidades:

- A mellora substancial da nosa proposta electoral fronte a UGT.
- A consolidación da CIG como primeiro sindicato en Galicia.
- Un lixeiro crecemento doutros sindicatos, corporativos e minoritarios, que cómpre ter en conta, sobre todo nos sectores onde teñen unha presenza maioritaria.

A Conferencia de Organización, previa ao Plan Confederal, establecía a forma de traballo cooperativo como elemento substancial para afrontar as EESS e recollía a celebración das xuntanzas mensuais ou quincenais en cada unión comarcal como método para compartir e cooperar:

«Nestas xuntanzas preparárase todo o relativo ás eleccións sindicais, o calendario anual —mes a mes—, a previsión de dificultades para atendela con tempo, preavisos, caducidades, conflitos que interfíren no proceso electoral, reclamacións, concentración de procesos nunha administración ou grupo de empresas. É dicir, unha posta en común que debe levar ligada a cooperación entre federacións e unións».

A aprobación por parte do Consello Confederal do Plan de Desenvolvemento Organizativo foi fundamental para reforzar os equipos de extensión, aplicando a Confederación unha medida de acción positiva naquelas comunidades con presenza de sindicatos nacionalistas, que, xunto cos recursos das federacións, fixo posible a mellora evidente dos resultados.

O Plan de Desenvolvemento Organizativo Confederal parte da base da cooperación entre organizacións e establece o traballo colaborativo como elemento básico para mellorar os resultados das eleccións sindicais, establecendo dúas obrigas:

1. A creación dos Comités de Extensión Electoral como elemento de coordinación dos plans de traballo.
2. A presentación de plans de traballo personalizados para cada unha das sindicalistas de extensión electoral, xunto coa análise dos resultados en función das empresas adjudicadas. Un sistema de traballo electoral de intenso seguimento, que permite analizar visitas, candidaturas e resultados.

A primeira fase do Plan Confederal permitiu que o Sindicato Nacional contratara nove sindicalistas para o traballo de extensión electoral no ano 2019, e cinco para a segunda fase do Plan nos anos 2020 e 2021.

A avaliación do traballo está recollida nos balances anuais, que dende o Sindicato Nacional estimamos moi positiva.

O acordo acadado no Comité de Dirección Nacional para a creación do Comité de Extensión Electoral e os criterios de distribución dos recursos supuxo a asunción das eleccións sindicais como unha tarefa colectiva, referendado polo Consello Nacional coa aprobación do Plan de Traballo de EESS.

Este período electoral estivo marcado, como toda a nosa actividade, pola pandemia e as súas consecuencias. En marzo do 2020 chegamos a un acordo de suspensión dos procesos electorais en Galicia, asinado por CCOO, UGT e CIG, que permitiu suspender toda actividade electoral en tempos de confinamento e de graves dificultades na maioría das empresas, ERTE, peches de empresas, cadros de persoal en teletraballo, etc. Dende o último trimestre do 2020 normalizouse a actividade electoral, aínda que nalgúns centros de traballo seguimos topando dificultades para iniciala ou reiniciala. Esta situación supuxo unha nova concentración de procesos electorais como consecuencia dos que foron suspendidos e aprazados durante seis meses.

O balance dos resultados é claramente mellorable. Partindo dos datos e dos recursos debemos continuar coas seguintes liñas de traballo:

- Chegar ás empresas brancas que non celebraron eleccións sindicais.
- Competir pola representación nas pequenas empresas.
- Consolidar e mellorar as diferenzas con respecto a UGT.
- Competir coa CIG para disputar a hexemonía electoral en Galicia.

Avanzamos substancialmente con respecto aos resultados avaliados no anterior congreso, é evidente; pero cómpre un maior esforzo nunha tarefa permanente e continuada, para que o traballo nos períodos de menor concentración poida situarnos no ano 2023 como primeiro sindicato en Galicia.

14. OS SERVIZOS DO SINDICATO

14.1. As asesorías

Partindo do mandato congresual de aplicar un cambio profundo nas asesorías xurídicas que as convertese na baza afiliativa do Sindicato, acompañando a actividade sindical sen por iso desprazala nin substituíla, precisamos facer, antes de nada, o diagnóstico da situación real dos servizos xurídicos en Galicia.

Fíxose un traballo de campo exhaustivo, con entrevistas individualizadas a todo o cadro de persoal adscrito aos SSXX, así como ás persoas responsables das UUC. Ao tempo, revisáronse e analizáronse os datos obxectivos proporcionados pola plataforma SERVIJUR. Este traballo confirmou as diverxencias na actuación das asesorías e a falta de comunicación e coordinación entre a acción sindical e a actividade xurídica.

Sendo innegable que a situación económica que se relata no apartado de finanzas afectou a toda a organización, nas asesorías recaeu o 50% do axuste de persoal (dúas técnicas e unha administrativa), o que obrigou a reformular o funcionamento de Pontevedra-Arousa e de Santiago-Gabinete Administrativo, incluíndo a reorganización dos recursos humanos e as súas cargas de traballo. A tarefa resolveuse sen demasiadas incidencias na primeira, pero con grandes resistencias e dificultades na segunda, ben porque o tamaño era meirande, ben porque a complexidade e diversidade dos asuntos que se levaban dende o SN (gabinetes administrativo e de saúde laboral) propiciaron a aparición de máis atrancos dos previstos inicialmente.

Con todo, nas asesorías xurídicas conseguimos rematar o 2017 cunha *ratio* de custo/tarifa do 89,3%, co que se garantía a súa viabilidade económica e se superaba de sobra o límite establecido confederalmente (100%)

Unha das eivas detectadas era a descoordinación e falta de unidade de resposta (o que non é de estrañar, pois a falta de coordinación entre as diferentes estruturas do Sindicato estaba reflectida no informe balance da executiva saínte no 11º Congreso).

Era unha necesidade acadar un sistema que uniformase as formas de traballar no nivel administrativo, co fin de que a organización e censado do traballo na plataforma se axustase aos mesmos parámetros en todas as UUC e se facilitase tanto a análise como a comparativa entre elas, e que a resposta xurídica a formulacións similares tivese unha mesma resolución en todo o territorio.

Para alcanzar o primeiro obxectivo, constituíuse un grupo de traballo formado por catro das nosas administrativas con maior experiencia. O fin era elaborar un manual práctico de procedemento administrativo. Este traballo prolongouse por espazo dun ano e deu como resultado un documento feito por e para o persoal administrativo no que se aclaraban dúbidas e se resolvían conflitos en relación coa forma de censar e facturar o traballo das asesorías.

A segunda cuestión e obxectivo, a harmonización da resposta xurídica, facía imprescindible traballar en dúas vertentes:

- Establecer equipos de traballo entre o persoal técnico
- Recuperar a comunicación entre o activo sindical e o xurídico

Nun principio, os encontros centrábanse en cuestións puramente técnicas pero, andando o tempo, destináronse a coordinar accións sindicais e xurídicas concretas, coa participación das federacións implicadas nelas.

É destacable a implicación dos SSXX coas federacións da Área Pública na definición de estratexias de actuación ante situacións de calado (indefinidos non fixos cos múltiples cambios de doutrina, carreira profesional, persoal AGE-SAE, persoal SEAGA, por citar exemplos), pero tamén con federacións que veñen soportando unha gran conflictividade nos últimos anos, como Industria (Servicarne-falsos autónomos).

As inxerencias e necesidades do activo sindical tamén precisaban un mecanismo de posta en común, un espazo propio que non se restrinxise aos plenarios, con capacidade para expor ideas e adoptar resolucións que elevar directamente aos órganos de decisión.

O mecanismo elixido veu da man da aprobación dos documentos confederais sobre servizos xurídicos en decembro de 2019 e xuño de 2020, nos que tivemos participación activa. A raíz do primeiro, o 7 de febreiro do 2020 constituímos a Comisión Territorial de Asesoramento e a súa Comisión Permanente. O modelo, no que participaron todas as federacións e comarcas presididas pola persoa responsable da Secretaría de Servizos, convértese nun espazo de análise de información, adopción de iniciativas e toma de decisións de forma compartida, que favorece a interrelación entre as distintas estruturas e crea o substrato axeitado para establecer unha canle unitaria de relación co equipo xurídico.

A Comisión Territorial mantivo xa sete xuntanzas, seis ordinarias e unha extraordinaria, o que dá conta da súa boa saúde e fortaleza. Neste ano de funcionamento centramos os traballos na análise da información, de carácter anual ou trimestral, achegada pola Secretaría de Servizos sobre o funcionamento das asesorías, cargas de traballo, actividade nos xulgados, resultados, facturación e posición das nosas asesorías con respecto ao ámbito confederal. Por suposto, tamén se atendeu a toma de medidas de carácter conxuntural e urxente que foron xurdindo.

Paralelamente, entre o corpo técnico créase un grupo de traballo formado por unha técnica, dous técnicos e a responsable dos SSXX do SN, coa tarefa de canalizar a comunicación entre o activo sindical e o persoal das AAXX en todo aquilo que atinxa ao acompañamento xurídico da acción sindical. Ao mesmo tempo, este grupo de traballo tamén se encarga de establecer pautas comúns de actuación en temas de índole xurídica e de establecer a colaboración entre todo o persoal técnico. O grupo de traballo mantén unha comunicación permanente para dar unha resposta rápida e axeitada a todas as necesidades.

Unha vez que tivemos asentada a interlocución de cada unha das partes, entendemos chegado o tempo de dar un paso máis no que se pedía nos documentos confederais: a Comisión Mixta. Por proposta da responsable de Servizos e co acordo dos membros da Comisión Territorial, créase este novo espazo de comunicación, que integra a totalidade da Comisión Territorial de Asesoramento, o Grupo de Traballo e a responsable dos SSXX do SN. Na primeira xuntanza, o pasado 15.1.2020, establecéronse as liñas de actuación:

- A comunicación e colaboración como pasos indispensables para un enriquecemento mutuo.
- A formación sindical e asesoramento previo, centrando a súa actividade nas necesidades e expectativas do activo sindical.

Dende o inicio do mandato, a estrutura reclamaba cambios na antiga carta de honorarios para adaptalos ás necesidades da nosa afiliación, cada vez máis precarizada e cun futuro laboral incerto. Dende esta Secretaría elaborouse un proxecto piloto (a tarifa MINI) que decidimos presentar aos responsables confederais a finais de marzo de 2019, solicitándolles que permitisen a Galicia actuar como campo de experimentación da nosa proposta. A contestación confederal foi a de incluírnos nun proxecto de máis amplo calado que dese forma a unha renovada concepción dos servizos xurídicos, de ámbito confederal, e que afrontase un novo modelo de financiamento así como a elaboración dunha tarifa única para todo o Estado.

O plan culminou na súa primeira fase coa aprobación dos documentos confederais agora en vigor, pero séguese a traballar na elaboración das guías que deben presidir o establecemento de descontos sindicais, a facturación ás estruturas internas, a tarifa especial para situacións de precariedade e os descontos por interese comercial.

Este cambio de paradigma supón un fito para as asesorías xurídicas, pois fomos quen de eliminar as discriminacións tarifarias que sufrían os nosos afiliados e afiliadas en función do territorio onde se levase o expediente; pero tamén, por primeira vez, soubemos xuntar vontades para establecer unha carta de honorarios equilibrada e equidistante, que atenda a idea de favorecer a fidelidade afiliativa ao tempo que proporciona recursos para o sustento e viabilidade económica do servizo.

Recolléronse varias das nosas achegas nesa nova carta e un dos nosos letrados participou na redacción do documento unificado de «encarga de servizos».

O requisito para poder dar un servizo xurídico de calidade nunha realidade social e política tan cambiante como a que vivimos nos últimos anos é a actualización permanente. Para iso faise imprescindible contar con persoal en formación continua, e esta foi unha das eivas máis repetidas nas entrevistas levadas a cabo ao principio do mandato.

Non podemos esquecer que a situación económica do Sindicato nos anos 2017 e 2018 dificultou moito o investimento en formación, reducindo esta á participación nas Xornadas de Outono que se celebran en Vigo e a intervencións puntuais e esporádicas dalgún dos nosos técnicos en relatorios de carácter institucional; porén, a partir do 2019 fóronse incrementando os nosos niveis de asistencia, tanto presencial como telemática (10 eventos), dando o salto cualitativo no 2020, cando o persoal técnico tivo ocasión de asistir a máis de vinte cursos impartidos en liña, así como as múltiples xornadas auspiciadas polo Consello Galego de Relacións Laborais, sen contar con outras participacións presenciais con coordinación confederal (curso de Bases de datos de Aranzadi) ou dende o territorio (curso ICA Ourense).

Os cambios introducidos no financiamento das asesorías, a carta de honorarios e a nova concepción do servizo facían imprescindible que a formación chegase ao persoal administrativo. A Secretaría de Servizos mantivo encontros periódicos tanto coa coordinación administrativa como co resto do persoal deste ámbito, no ánimo de presentar a nova tarifa, os cambios introducidos na plataforma SERVIJUR e despegar as dúbidas de facturación que se puidesen presentar.

Por outra banda, tamén se mantivo unha posición moi activa para incluír o noso persoal administrativo non adscrito de forma permanente ao servizo, pero que si fai de apoio nos períodos de vacacións, en iniciativas formativas sobre conceptos xurídicos básicos ou no uso da plataforma SERVISIN.

A volatilidade da lexislación laboral nos últimos tempos, sobre todo a raíz da covid-19, obriga o activo sindical a se enfrontar cunha normativa cambiante, complexa e, ás veces, dificilmente

intelixible. Esta situación fai necesaria a súa capacitación, non só a través da formación xa programada por federacións e territorios, senón en cuestións puntuais que lles permitan encarar con solvencia as novas realidades derivadas da pandemia. Por este motivo, dende as asesorías, estanse a fomentar iniciativas de formación.

- De ámbito comarcal: Ferrol e Vigo
- De ámbito sectorial: coas federacións máis afectadas pola covid-19 (Sanidade, CeS, Servizos e Ensino) para explicar a repercusión da declaración das incapacidades temporais como accidentes de traballo fronte ás enfermidades profesionais (10.7.2020).
- Por temática, en colaboración coa Secretaría de Saúde Laboral: curso sobre mutuas (26.3.2021)

A coincidencia de dúas baixas por incapacidade temporal nas nosas asesorías ao principio do mandato, xusto cando —como xa dixemos— acababamos de rematar unha reestruturación de persoal que nos deixara sen tres efectivos, puxo de manifesto a imperiosa necesidade de contar cunha bolsa de contratación que nos permitise atender con rapidez e eficacia as substitucións temporais derivadas de IT ou das excedencias permitidas polo convenio do persoal laboral do Sindicato Nacional. Tras unha laboriosa selección de currículos, varias probas de coñecementos e entrevistas individualizadas ás persoas candidatas, realizadas conxuntamente co Departamento de RRHH e un representante da RLT, elaboramos en decembro de 2018 a listaxe de aspirantes para substituír os nosos avogados e avogadas. Posteriormente, en novembro de 2019, fíxose o propio para a listaxe de aspirantes a substituír os nosos graduados e graduadas sociais.

Tras estas medidas solucionamos sen maiores contratempos as ausencias por enfermidade ou por excedencia que se produciron ao longo do mandato, incluso cando —feito inédito ata o de agora— tivemos que facer fronte á baixa simultánea de sete persoas (cinco delas persoal técnico) nos nosos servizos xurídicos.

Queda pendente de realizar a selección no ámbito administrativo para termos unha bolsa das mesmas características e así completar as garantías de continuidade na atención aos nosos usuarios e usuarias.

As asesorías xurídicas, ademais de prestar un servizo importantísimo e imprescindible para a actividade do Sindicato, tamén constitúen unha fonte de financiamento, por iso o rigor na facturación e no cobramento da actividade xurídica converteuse nunha máxima de actuación neste mandato.

Os cambios organizativos postos en marcha na asesoría administrativa, xunto coa intensa colaboración do Departamento de Finanzas, favoreceron de xeito salientable o maior control dos impagamentos e o reforzamento da actividade recuperadora, tanto a previa á interposición dos monitorios como estas actuacións na xurisdición civil destinadas a recobrar os importes non pagados. O inxente esforzo viuse compensado: en tan só dous exercicios (2019 e 2020), conseguimos devolver ás nosas arcas máis de 114 000 euros procedentes de reclamacións, acordos e interposición de monitorios. Respecto a estes últimos, no período 2019-2020, presentáronse procedementos en toda Galicia por importe de 99 283,54 euros, fronte aos 146 370,65 euros que suman os formalizados no período 2012-2018.

Aínda queda moito que facer. Cómpre manter o rigor no censado das consultas e expedientes, así como na súa facturación, o que permitirá aflorar toda a actividade realizada susceptible de cobramento. Doutra banda, o éxito nas recuperacións de non pagados anímanos a continuar co rastrexo da facturación pendente de cobramento, tarefa moi pesada, fatigosa e ás veces

desagradable, pero absolutamente necesaria para garantir o sostemento equilibrado das asesorías e, por ende, da nosa organización.

A irrupción da pandemia puxo en evidencia as carencias ofimáticas das AAXX e obrigou a unha adaptación que pasou de ser necesaria a imprescindible coa implantación das novas tecnoloxías nos xulgados. Impulsouse un ambicioso plan que incluía, nunha primeira fase, a substitución dos equipos de sobremesa do persoal técnico por equipos portátiles, lixeiros, con ampla capacidade e adaptables aos teclados e pantallas xa existentes, co fin de lles proporcionar unha ferramenta cómoda para traballar no despacho e o suficientemente versátil para levala ao xulgado. Rematado ese primeiro estadio, cumpría iniciar un segundo consistente en ampliar cunha segunda pantalla os equipos de sobremesa das administrativas titulares das asesorías, co fin de facilitarlles e axilizar o seu traballo, afectado pola carga burocrática crecente debido á informatización das relacións coas distintas Administracións públicas.

Neste mandato, o debate sobre as asesorías xurídicas do sindicato foi intenso en toda a Confederación. As propostas e o acordo plasmáronse nun documento que recolle o funcionamento, as tarifas comúns e o financiamento do servizo xurídico; un documento confederal esperado durante anos pola necesidade imperiosa de mellorar o servizo e minorar o impacto económico nas contas da organización.

O acordo está, o documento tamén e nos vindeiros anos veremos os resultados na afiliación, na atención e no funcionamento.

14.2. O Gabinete Económico

Este servizo mantivo a súa actividade durante o período 2017-2019. Fixo informes económico-financeiros de empresas para as federacións así como para as distintas estruturas que solicitaron o seu apoio, acudindo a xuízos en calidade de perito e representando o sindicato en todos aqueles ámbitos institucionais en que, pola súa especialidade, era requirida.

Ademais, foi un apoio crucial na elaboración de informes para distintas secretarías da CEN, por exemplo, os informes de emprego e datos do paro, os do 8 de Marzo, orzamentos ou os de sinistralidade do Gabinete de Saúde Laboral.

Por último, e non menos importante, colaborou coas asesorías xurídicas na análise de datos económicos relacionados con expedientes que se tramitaban.

A partir do 2020 deixa de funcionar, e a economista que ocupaba estas tarefas pasa a desenvolver outros labores no departamento de Finanzas e substituír temporalmente a responsable do Departamento de Recursos Humanos.

Despois de que o 5 de abril de 2021 asinamos o Convenio de Colaboración coa Consellería de Emprego e Igualdade, tendo en conta que nalgúns espazos da organización non dispoñen nas súas federacións estatais nin na súa organización en Galicia de asesoramento económico, estase a valorar o encaixe financeiro para dispoñer de persoal técnico que cubra as tarefas que se viñan desenvolvendo no Gabinete Económico.

14.3. O Gabinete de Normalización Lingüística

O GNL colabora con todas as estruturas do Sindicato Nacional que demandan os seus servizos: CEN, federacións, unións comarcais, gabinetes, fundacións... Os servizos fundamentais que presta son o asesoramento lingüístico (por calquera vía: telefónica, presencial, correo electrónico...) e a corrección e a tradución de todo tipo de textos: corrección cando o material se concibe e redacta en galego e tradución cando se trata de textos doutra procedencia que non sexa o sindicato en Galicia.

Ademais, somete a un imprescindible control de calidade os materiais en que traballa pois, á parte da corrección lingüística, ponse especial atención nestoutros aspectos: a exactitude e veracidade dos contidos que, ás veces, redactados con urxencia, incorren en incoherencias, imprecisións ou mesmo en datos erróneos; a evitación do sexismo lingüístico e gráfico e, sempre que se lle permite, a mellora da estrutura, redacción e imaxe de calquera tipo de documento.

Tamén se preparan e avalían as probas lingüísticas ás que deben someterse os candidatos e candidatas a formar parte do persoal laboral do Sindicato.

Desde a súa creación no ano 1994, o GNL leva un rexistro diario do labor que desenvolve, o que lle permite cuantificar case con exactitude o seu volume de traballo en calquera período. No informe do período 2017-2020 realizado polo gabinete, cuantifícanse polo miúdo (por semanas, meses e anos) as páxinas procesadas para cada estrutura concreta do sindicato. A reprodución deses datos sería prolixa de máis, polo que, como información orientativa, na seguinte táboa só se reflicte o número de páxinas procesadas (corrección e tradución) cada ano do período e o total do cuatrienio (non se computa o ano 2021).

O volume de traballo foi bastante homoxéneo cunha tendencia ao incremento, agás o descenso rexistrado no ano 2018 (que se explica pola baixa temporal do persoal do Gabinete).

Nº páxinas	2017	2018	2019	2020	Total período
Corrección	2688	2150	2644	3169	10651
Tradución	424	389	922	536	2271
Total	3112	2539	3566	3705	12922

14.4. O Gabinete de Igualdade

Este Gabinete nace como parte do acordo da Mesa de Igualdade de Oportunidades do diálogo social en Galicia. Dende a súa posta en marcha desenvolveu a documentación, a formación e o asesoramento necesarios para:

- Promover a igualdade laboral e eliminar a fenda salarial, visibilizar a importancia da corresponsabilidade na conciliación e informar sobre os dereitos das traballadoras vítimas de violencia de xénero así como facilitar a comprensión dos protocolos de acoso sexual e por razón de sexo.
- Desenvolver un programa didáctico para delegadas e delegados sindicais, centrado nas ferramentas de promoción, medición e mellora da igualdade laboral e de oportunidades nas empresas a través da negociación colectiva e dos plans de igualdade, con especial atención ao desenvolvemento da normativa vixente (rexistro e auditoría salarial e protocolos de acoso sexual e por razón de sexo, importancia da formación en igualdade e coñecemento da terminoloxía; tamén fixemos fincapé na importancia da linguaxe e da corresponsabilidade).
- Actualización dos contidos da web e do asesoramento a delegadas e delegados coas novidades normativas que se foron publicando durante estes meses (RDL 28/2020, de traballo a distancia; RDL 901/2020 de plans de igualdade e o seu rexistro e RDL 902/2020 de igualdade retributiva).
- Asesoramento ás persoas que fixeron consultas relacionadas coas tarefas do Gabinete de Igualdade ao sindicato.

- Facer fincapé nas accións formativas impartidas nas xuntanzas en que o persoal do gabinete interveu, tanto internas como para asesorar con vistas a negociación de medidas e plans de igualdade.
- Asesorar, informar e formar en igualdade de xénero a parte social da negociación colectiva, isto é, as persoas delegadas e sindicalistas das CCOO de Galicia. A tarefas centrais deses labores son:
 - sesións formativas,
 - solución de consultas,
 - acompañamento e asesoramento técnico en procesos abertos de negociación de plans de igualdade con empresas e coa Administración pública.

15. FORMACIÓN SINDICAL

A formación sindical é un dereito das representacións de traballadores e traballadoras que concorren nas candidaturas de CCOO; ao tempo, é un dereito e un deber de todas as persoas que teñen algunha responsabilidade no sindicato.

Esta formación concíbese como unha acción transversal e fundamental para o apoio á estratexia sindical. Polo tanto, é un instrumento ao servizo da organización e require un compromiso en todos os niveis, así como de todas as áreas de traballo do sindicato.

No Sindicato temos, por un lado, unha formación «a demanda», subvencionada na orde anual que regula as subvencións aos plans de formación de cadros e delegadas e delegados sindicais en Galicia.

Baixo ese paraugas desenvolvéronse nestes anos 108 cursos cunha duración de 655 horas e 1772 participantes.

Ademais dos tradicionais cursos de «Novos delegados», déronse outros máis específicos como poden ser: «Relación laboral, nóminas e contratos», «Representación dos traballadores na empresa», «Negociación colectiva», «Dereitos de información», «Eleccións sindicais», «Liderado e organización», «Comunicación» e calquera outro que as organizacións que forman o S. N. de CCOO de Galicia solicitaran.

Durante a execución das accións formativas financiadas con cargo á convocatoria 2019-2020 entrou en vigor o Acordo do Consello da Xunta do 12 de marzo de 2020, polo que se adoptaban medidas preventivas en materia de saúde pública na nosa comunidade a consecuencia da covid-19.

O 20 de maio recibimos unha notificación na que se nos informou da adaptación do plan de formación debido á situación xerada polo estado de alarma. Esta modificación consistiu en autorizar a execución da formación en diferentes modalidades: presencial, teleformación, aula virtual ou unha modalidade mixta.

A dificultade da nosa organización para cumprir algúns dos requisitos esixidos para a teleformación e a aula virtual —como o contrato cunha plataforma que permitise múltiples conexións cunha duración adecuada, o control e rexistro de asistentes...—, fíxonos decidirmos por atrasar toda a formación prevista ata o mes de setembro, coa esperanza de poder realizala presencialmente.

Os rebrotes do coronavirus nos meses de setembro e outubro, e con eles as restricións e confinamentos, dificultaron notablemente a realización dos cursos previstos; e dado que non

se produciu ningunha ampliación de prazos para favorecer a execución das accións formativas (algo que non ocorreu con outras ordes de formación), tivemos que renunciar a levar a cabo a formación programada.

Para ese ano 2020 estaban previstos 30 cursos cunha duración de 213 horas e 450 participantes, mais soamente puidemos incluír as accións formativas que foron interrompidas na súa execución e as efectivamente realizadas.

Para o 2021 están solicitados 29 cursos, cunha duración de 181 horas e 435 participantes; as datas previstas para os cursos presenciais son a partir de agosto, e, de non poder realizarse, transformaranse na modalidade en liña.

O número de cursos solicitados ao Sindicato Nacional nestes anos foron:

ANO	Cursos	Participantes	Horas
2017	17	317	138
2018	25	485	147
2019	35	525	179
2020	30	450	213
2021	29	435	181

Cómpre agradecer especialmente a demanda e colaboración nos cursos da Federación de Industria, tanto na formación en Galicia como na estatal; e destacar tamén que as dúas comarcas meirandes, Vigo e A Coruña, foron quen de organizar a súa aula para formación e o seu propio equipo de docentes.

O número de cursos impartidos segue parecéndonos insuficiente en relación coas necesidades. Deberíamos buscar máis colaboración entre as diferentes estruturas para dar unha estabilidade a esta formación, aproveitar os recursos, materiais didácticos e persoais que temos, para compensar as limitacións dos ingresos externos.

Iniciamos este ano unha nova aventura coa recente xornada en liña sobre mutuas, que debería abrir a porta a unha formación máis ampla e participativa.

Por outro lado, tivemos a formación sindical confederal a través da Escola Sindical Juan Muñiz Zapico; nestes anos xeneralizouse o uso do FORSIN e da plataforma MOODLE.

Destaca o traballo do Gabinete de Normalización Lingüística na tradución do material posto ao noso dispor para a formación dada en Galicia.

Nesta formación, o mes de xullo de 2020 marca un novo paradigma de traballo: a posta en marcha do Plan de Formación Sindical (subvencionado) tras a parálise da programación anterior e a reorientación cara á formación en liña, sen renunciar á posibilidade de facela de modo presencial cando as circunstancias o permitan, facilitou a participación «masiva» da nosa afiliación a través de diferentes formatos webinar, formación en rede, MOOC e cursos en liña.

Para completar esta formación dirixida a representantes electos dos traballadores e traballadoras e persoas vinculadas á negociación colectiva (sección sindicais e persoas da estrutura), o 13 de xaneiro deste ano comezou o Campus Online para toda a afiliación; ata agora impartíronse dous cursos.

A afiliación de Galicia que participou nesta formación confederal foi de 961 persoas en 75 cursos.

ANO	Cursos	Participantes
2017	1	19
2018	1	2
2019	18	290
2020	35	412
2021	20	238

Queda moito traballo por facer neste campo. Os cambios nos modelos de formación potenciaron a colaboración entre territorios e ramas, a modalidade de formación en liña veu para quedar e, polo tanto, debemos actualizar a nosa pedagogía e material, mais tamén a tecnoloxía que utilizamos. Unha vez asumido o cambio, debemos aproveitar as súas vantaxes, a inmediatez para dar cursos de temas actuais, a posibilidade de chegar a máis persoas, o aforro económico e temporal dos desprazamentos, etc.

16. COMUNICACIÓN

Nos últimos catro anos, a área de comunicación do sindicato realizou o seu labor seguindo os obxectivos fixados polo 11º Congreso. Non obstante, o desenvolvemento das liñas trazadas polos documentos congresuais houbo que adecualo a un escenario con recursos minguantes e no que o sector dos medios de comunicación seguiu sufrindo a precarización e destrución de emprego.

Malia se reducir o número de xornalistas nas redaccións, o número de actos públicos en Galicia non diminuíu, polo que se intensificou cada ano a competencia polo espazo informativo.

Isto, sumado á precariedade en que traballan os e as xornalistas, levounos no último quadrienio a potenciar as nosas propias ferramentas de comunicación, nomeadamente a web e as redes sociais, sen por iso descoidar as tarefas de comunicación tradicionais.

16.1. Novidades durante o mandato

As grandes novidades no último mandato foron a renovación da páxina web (proceso completado en decembro de 2020) e a contratación dun servizo externo (agosto 2020) para paliar o gran déficit comunicativo: a falta de materiais audiovisuais.

Tamén se implementou unha estratexia de comunicación a través de Telegram (híbrido entre rede social e servizo de mensaxería instantánea) que actualmente dá os primeiros pasos e deberase reforzar ao rematar o proceso congresual.

16.2. Gabinete de Comunicación en datos

Antes de comezar o mandato, un dos obxectivos era continuar na liña de anos anteriores, que é a de emitir máis información da que se nos solicita; isto é, traballar máis a oferta ca a demanda. Se non fose pola crise sanitaria que comezou en marzo de 2020, ese obxectivo teríase logrado de sobra.

Notas de prensa enviadas e peticións dos medios

No último mandato (maio 2017-marzo 2021), o Gabinete de Comunicación do Sindicato Nacional de CCOO emitiu 875 notas de prensa (9,37 % máis ca no mandato anterior), ao tempo que recibiu 966 peticións informativas de diferente tipo (+49,3 %).

A crise sanitaria e, especialmente, o confinamento significaron un aumento sen precedentes nas peticións de información ao sindicato: 146 entre marzo e maio de 2020, case o 40 % das recibas en todo ese ano.

Galicia Sindical

Neste mandato editáronse 14 números da publicación *Galicia Sindical*, todos eles en formato dixital e remitidos por correo electrónico á nosa afiliación.

Materiais elaborados

Durante o mandato, o Gabinete de Comunicación elaborou 68 carteis xenéricos; 35 panfletos, dípticos ou follas informativas; 14 pancartas ou lonas; 20 declaracións institucionais, resolucións ou manifestos; 26 bñners para a web; 322 imaxes para redes sociais e 66 materiais doutro tipo —modelos de adhesivos, de bandeiras, portadas de documentos, etc.

Artigos de opinión

Tamén se reelaboraron e publicaron 30 artigos de opinión (case os mesmos ca no mandato anterior), nesta ocasión traballando máis a oferta (24) ca a demanda (6).

Conferencias de prensa

Canto ás conferencias de prensa, convocáronse un total de 46, aproximadamente a metade ca no mandato anterior. O impacto da crise do coronavirus notouse especialmente, debido ás limitacións sanitarias.

Boletín web

No mandato do 10º Congreso estableceuse a dinámica de enviar semanalmente un boletín electrónico á afiliación e estruturas do S. N. co máis destacado da información que aparece na páxina web. Desde a celebración do 11º Congreso e ata a elaboración deste informe, enviáronse 150 boletíns, só interrompidos por períodos vacacionais ou circunstancias imprevistas.

Redes sociais

Para este mandato existía a vocación de apostar polas redes sociais, co que se reforzou a atención a estas plataformas de comunicación, tanto en cantidade como calidade. Resumimos a seguir os principais números do mandato:

- Youtube (youtube.com/snccoo): 74 vídeos, o dobre ca no mandato anterior.
- Twitter (twitter.com/ccoogalicia): 2917 actualizacións (+61,16 %); 2883 seguidores/as (+47,39 %).
- Facebook (facebook.com/ccoodegalicia): 1511 (−4 %); 2108 gústame (+37,33 %); 2251 seguidores/as (+32,18 %).
- Instagram (instagram.com/ccoogalicia): actualmente contamos con 516 seguidores/as.

— Presenza en medios de comunicacións, xornadas e intervencións, alegacións a normas, Xornada OIT, GEMCAT, comparecencias parlamentarias, documentos variados relacionados coa covid-19...

17. REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

No eido da acción institucional, o Sindicato Nacional ten representación en 47 organismos dependentes das diferentes consellerías da Xunta de Galicia; tamén formamos parte de numerosos organismos das Administracións local, autonómica e do Estado. Neles propoñemos as nosas iniciativas e facemos da participación un instrumento de acción sindical.

Anualmente elaboramos o Directorio de participación institucional do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia, que se sobe á páxina web do sindicato.

A través da representación institucional ampliamos o noso ámbito de intervención na Administración en relación cos problemas dos traballadores e traballadoras, e é a nosa maneira de incidirmos en todas as vertentes sociopolíticas da acción sindical. O primeiro obxectivo é, polo tanto, saber en que organismos estamos e que funcións teñen estes; o segundo e máis importante, transformarmos a presenza consultiva en participación efectiva, para avanzarmos na consecución das nosas reivindicacións sen descoidarmos a transcendencia de difundir as nosas propostas tanto no seo do sindicato como na súa proxección externa.

Debemos ter en conta que a responsabilidade de exercer a representación dos traballadores e as traballadoras ante as institucións é nosa.

Os organismos en que participamos son os seguintes:

Consello Galego de Cooperación para o desenvolvemento (CONGACODE)

Consello do Turismo de Galicia

Consello Asesor de Telecomunicacións e Audiovisuais de Galicia

Observatorio da Sociedade da Información e a Modernización de Galicia (OSIMGA)

Consello Galego de Economía e Competitividade

Comisión de Prezos de Galicia

Consello Asesor de Investigación e Innovación de Galicia

Instituto Galego de Promoción Económica

Consello Asesor para a Integración da Discapacidade na Función Pública Galega

Consello Económico e Social

Consello Galego de Estatística

Comité de seguimento do programa operativo FSE

Comité de seguimento do programa operativo FEDER

Consello Galego de Medio Ambiente e Desenvolvemento Sostible

Consello Asesor da Paisaxe de Galicia

Observatorio Autonómico dos Ríos de Galicia

Consello Galego de Transportes
Comisión especial de transporte público en vehículos de turismo de Galicia
Consello Escolar de Galicia
Consello Social da Universidade da Coruña
Consello Social da Universidade de Santiago de Compostela
Consello Social da Universidade de Vigo
Consello Galego de Formación Profesional
Consello Social dos centros integrados de Formación Profesional de Galicia
Consello para a convivencia escola da comunidade autónoma de Galicia
Comisión de seguimento do Plan de Dinamización da Lingua Galega no Tecido Económico 2016-2020
Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA)
Consello Galego de Relacións Laborais
Consello Galego das Mulleres
Observatorio Galego da Violencia de Xénero
Observatorio Galego contra a discriminación por orientación sexual e identidade de xénero
Consello da Economía Social de Galicia
Consello Autonómico de Emprego
Consellos provinciais de emprego
Comités territoriais de emprego
Comisión Galega de Formación Profesional Continua
Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral
Comités provinciais de seguridade e saúde laboral
Comisión Consultiva Tripartita da Inspección de Traballo e Seguridade Social de Galicia
Consello Galego de Benestar Social
Observatorio Galego da Familia e da Infancia
Consello Galego de Acción Voluntaria
Observatorio Galego de Dinamización Demográfica
Grupos de traballo do Observatorio Galego de Dinamización Demográfica
Comisión para o seguimento e avaliación do Plan de acción integral para as persoas con discapacidade de Galicia 2010-2020
Comisión de Coordinación Plan Estratéxico da Industria Conserveira Galega
Consello Galego de Pesca

Deseguido, resumimos a nosa participación tanto no Consello Galego de Relacións Laborais como do Consello Económico e Social de Galicia.

17.1. O Consello Galego de Relacións Laborais

As diferentes secretarías do Sindicato Nacional tamén participamos activamente no Consello Galego de Relacións Laborais nos diversos órganos en que estamos representados.

Nestes catro anos tivemos 56 reunións da Permanente e 30 Plenos; o Observatorio Galego da Negociación Colectiva tivo 31 reunións e a Comisión Consultiva Autonómica para Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva (CCAINC) reuniuse en 24 ocasións.

A Comisión Tripartita Galega para a Inaplicación de Convenios Colectivos foi convocada soamente en dúas ocasións, co obxecto de resolver discrepancias en materia de inaplicación de convenio colectivo.

Emitíronse, neste catro anos, un total de 184 ditames a outros tantos proxectos normativos en materia laboral.

Ademais de elaborar informes puntuais, aprobáronse as recomendacións para a negociación colectiva en 2017, 2018, 2019 e 2020. Elaborouse un documento sobre os criterios de competencia dos convenios colectivos en materia de contratación; aprobáronse as recomendacións en relación co rexistro da xornada e sobre o novo SMI; traballouse na elaboración de cláusulas tipo de dereitos lingüísticos, absentismo e empresas multiservizos (pendentes de ser ultimadas), complementos salariais de produtividade (pendente de aprobación); formulouse a posibilidade de promover a negociación colectiva en sectores e actividades sen convenio, como por exemplo as clínicas veterinarias, o sector do campo...

Analizouse o estudo sobre «A evolución dos salarios durante a crise económica»; renovouse a «Guía de boas prácticas en materia de igualdade na negociación colectiva»; elaborouse un modelo de «Protocolo de actuación e tratamento na empresa do acoso sexual e do acoso por razón de sexo»; ultimouse o estudo sobre «A aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva galega» e actualizouse «As 35 preguntas e respostas sobre plans de igualdade».

Polo que respecta á liña de acción de promoción do debate social, destaca a nosa participación nas tres últimas edicións do Curso Superior de Relacións Laborais (Universidade de Santiago de Compostela), nas tres primeiras edicións do Curso de formación de negociación colectiva e individual no ámbito laboral (Universidade de Vigo) e nos tres cursos en liña sobre igualdade dirixidos a cadros sindicais e empresariais.

Tamén colaboramos con vinte e catro xornadas nas distintas capitais galegas, seis seminarios formativos, foros de debate, nos XVII e XVIII Encontros Galegos de Relacións Laborais, cursos para persoas con tarefas de mediación laboral, xornadas como A Prevención de Riscos Laborais con Perspectiva de Xénero ou a de O Acoso no Ámbito Laboral; webinarios en colaboración coa USC para analizar cuestións de actualidade laboral, nas dúas edicións do seminario de inmersión dixital para procedementos en liña e telemáticos en negociación laboral e no seminario sobre o novo texto do AGA.

Non debemos esquecer que o 28 de novembro de 2019 se asinou un novo acordo do AGA (publicado no DOG do 12 de febreiro de 2020) que, entre outras novidades, inclúe a xestión dos procedementos de solución de conflitos individuais de traballo, destacando tamén polos seus ámbitos, xa que é o primeiro e único acordo autónomo que regula e crea procedementos intraxudiciais de solución de conflitos a través da mediación.

Cómpre destacar o cesamento voluntario da presidenta do Consello Galego de Relacións Laborais en xaneiro de 2020. Isto, unido ao estado alarma decretado en marzo dese mesmo ano, dificultou enormemente a actividade ordinaria.

As reunións, cursos, xornadas e mesmo mediacións realizáronse en liña; pero seguimos sen cubrir a presidencia do CGRL. En febreiro de 2021 realizouse unha votación para tratar de encontrar remuda; a CEG e a UGT apoiaron a proposta feita polo Goberno galego, pero CCOO e CIG abstivémonos manifestando o noso rexeitamento ás formas da Xunta de Galicia, que non intentou consensuar este nomeamento.

Actualmente, estamos tentando acordar unha candidatura entre os axentes sociais para preservar o carácter autónomo do organismo, así como a autonomía dos integrantes do Consello para a elección e proposición de quen o preside. Este é un aspecto que a actual Consellería non acaba de compartir, instalada na lóxica de que o nomeamento deste organismo só se somete á nosa consideración, coa pretensión de ter capacidade de veto sobre as propostas que acorden as organizacións sindicais e a CEG.

17.2. O Consello Económico e Social de Galicia

A actividade do CES estivo marcada por tres feitos: o cambio na Presidencia do organismo (sempre supeditado aos intereses do partido do Goberno) no ano 2019 supuxo unha minoración da súa actividade que se intensificou posteriormente coa covid, cando practicamente se paralizou a actividade, o que tamén impediu a celebración do 25 aniversario da súa creación.

Con todas estas limitacións, desenvolvéronse reunións das diferentes comisións sectoriais, da Permanente e do Pleno, que deron lugar a moitos e interesantes traballos entre os que destacamos:

- No apartado de ditames, ditamináronse todas as normas remitidas polo Goberno. Destacan sobre todo a Lei de ordenación farmacéutica e a Lei para a creación da universidade privada, na que non chegamos a unha posición unánime de rexeitamento de todos os axentes que conformamos o CES.
- Elaboráronse diferentes informes, moitos deles propostos desde CCOO. Destacan os referidos á situación da mocidade, das persoas dependentes, o impacto do *brexit* e a situación do Corredor Atlántico de Mercadorías. Sobre todos eles destaca o denominado «Alianza polo sector industrial galego», elaborado de forma participativa por todas as entidades que conforman o CES, representantes do Goberno galego e doutras moitas organizacións vinculadas á materia baixo a dirección da Universidade de Vigo. Este potente documento concreta 50 propostas para relanzar o sector industrial galego, pero quedou a medio camiño das pretensións iniciais pola negativa da Xunta a asumilo, ao entender que entraba en cuestións da súa competencia.
- Realizáronse xornadas de debate sobre temas variados. Destacan todas as relacionadas coa difusión e posta en valor do documento de defensa da industria.

18. O CONSELLO SINDICAL INTERREXIONAL GALICIA-NORTE DE PORTUGAL

O CSIR, constituído en 1995, confórmano o Sindicato Nacional de CCOO de Galicia, UGT-Galicia, CGTP-IN do Norte de Portugal e UGT-P do Norte de Portugal. Creouse no marco da estratexia deseñada pola Confederación Europea de Sindicatos para actuar conxuntamente na defensa dos intereses das traballadoras e os traballadores desta eurorrexión. Desenvolve as súas actividades dentro da rede de emprego europea EURES.

CCOO exerceu a presidencia deste organismo nos anos 2017 e 2018. Ao comezo do mandato tomamos a iniciativa de suspender as actividades do dito Consello porque non se anticipaba o financiamento das actividades, que sempre corren a cargo do organización que preside o Consello.

Unha vez resolta esta circunstancia a finais do 2017, no 2018 programamos e leváronse a cabo as seguintes actividades:

Grupo de Trabajo, coas Inspeccións de Trabajo.

Grupo de Trabajo de Seguridade Social.

Grupo de trabajo sobre tributación, organizado por primeira vez no ámbito deste organismo.

Consolidación da rede de colaboradores EURES transfronteirizos.

Encontro dos sectores industrial, metalurxia, téxtil e agroalimentario: condicións de traballo e efectos das reformas laborais na eurorrexión.

No período 2019-2020, desempeñando a presidencia a CGTP-IN, as actividades do Consello víronse alteradas por mor da pandemia. Unicamente se puideron organizar encontros entre seccións sindicais e comités de empresa con representación en ambos os lados da fronteira.

A día de hoxe preside o Consello a UGT Galicia e, coma en períodos anteriores, é a organización responsable de dinamizar e programar as actividades neste ámbito de intervención institucional.

19. O GALEUSCAT

Os encontros periódicos entre as organizacións de Cataluña, Euskadi e Galicia iniciados en 1992 retomáronse neste período, logo de verse interrompidos no anterior mandato. O pasado ano debera celebrarse o noveno *Galeuscat* en Galicia, mais a pandemia obrigou a cancelalo.

Entre 2017 e 2021 mantivéronse dous encontros: o primeiro en Barcelona, moi relevante, os días 7 e 8 de setembro de 2017; coincidiu cun momento de especial dificultade para a Comissió Obrera Nacional de Catalunya, a semana en que aprobaban no seu Parlamento a lei para o referendo de ruptura —o 6 de setembro—. No programa abordamos cuestións referidas a políticas de emprego, formación dual, renda garantida e cohesión territorial así como as oportunidades do marco de diálogo social e a negociación colectiva de ámbito autonómico. Así mesmo, participamos conxuntamente dun debate aberto sobre os feitos nacionais cunha ampla representación de delegados e delegadas da CONC.

O segundo encontro do período celebrouse en Bilbao, os días 20 e 21 de xuño de 2019. Aquí analizamos os retos da transición enerxética nos nosos territorios e a necesidade de mellorar os servizos á afiliación no conxunto da organización, compartindo as experiencias prácticas que desenvolve cada unha das organizacións.

Nestas reunións do Galeuscat aprobáronse dúas declaracións coa posición das tres comunidades, nas que recolleamos a vontade de singularizar as nosas capacidades de intervención sociopolítica e sindical adaptadas ás nosas realidades nacionais, poñendo de relevo a necesidade de reforzar a integración no proxecto confederal que representan as CCOO.

20. A NOSA HISTORIA, A NOSA MEMORIA

20.1. O 40 aniversario do Sindicato

O 22 de novembro de 2018 conmemoramos o 40º aniversario do 1º Congreso do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia. A este acto asistiron compañeiros e compañeiras que formaron parte da historia do Sindicato Nacional mais o Consello Nacional e invitados e invitadas institucionais.

20.2. Galicia-10 de Marzo

O vindeiro ano conmemórase o 50 aniversario dos tráxicos feitos acontecidos en Ferrol en 1972. Con esta efeméride como obxectivo, ao logo deste mandato fomos relanzando a actividade e o compromiso da organización co Día da Clase Obreira Galega. Así mesmo, subscribiuse coa produtora Arthur Gordon (que xa elaborara o documental *Vigo 1972*) a nosa promoción e participación no filme *Galicia 10 de Marzo* que se estreará coincidindo co aniversario.

O obxectivo é que a difusión a través deste formato cinematográfico achegue a amplas capas da poboación e especialmente á xente máis moza unha parte relevante da nosa historia e que imprimiu carácter de seu á organización das CCOO en Galicia.

20.3. A Fundación 10 de Marzo

A Fundación 10 de Marzo é unha institución promovida polo Sindicato Nacional de CCOO de Galicia e constituída en Santiago de Compostela, o 25 de xuño de 1991.

Ao inicio do mandato, a Comisión Executiva do Sindicato Nacional, logo do acordo dos Padroados da Fundación Paz e Solidariedade e da Fundación 10 de Marzo, tomou a decisión de fusionar as dúas fundacións.

Son varias as razóns que motivaron esta decisión:

- Desenvolver unha actividade máis eficaz e coherente cos fins de CCOO e os propios de cada fundación, mediante o establecemento de sinerxías nas actividades e a racionalización dos recursos, tanto materiais como humanos, de ambas as fundacións.
- Lograr unha maior proxección da actividade das fundacións entre a afiliación de CCOO, os traballadores e traballadoras e a sociedade en xeral.
- Facer máis homoxéneo e coherente o traballo que realizaban ambas as fundacións de CCOO, ao tempo que se enriquece a nova fundación cunha maior pluralidade de obxectivos e actividades.

A integración das fundacións respecto doutras alternativas que barallamos pretende evitar unha debilitación da participación doutras organizacións ou estruturas do sindicato, ou unha mingua das capacidades de relación coa sociedade que aquelas tiñan nos seus correspondentes ámbitos de actuación.

Para iso dispónse que a potenciación dos obxectivos e finalidades das fundacións que se integran quedará reflectida nos novos Estatutos. Todo isto dentro do respecto ás normas legais que rexen o funcionamento das fundacións, se é a vontade dos fundadores, que permiten adoptar a decisión de fusión por absorción.

O 23 de marzo do 2018 quedou asinada na notaría a constitución da nova fundación e o novo Padroado, continuando como presidente da Fundación 10 de Marzo Xan M^º Castro Paz.

Un dos obxectivos fundamentais da Fundación é recuperar a historia dos movementos sociais e políticos de Galicia nos anos do franquismo, tarefa para a que se creou o Arquivo Histórico de Comisións Obreiras. Daquela, a Fundación 10 de Marzo dirixe as súas actividades a:

- Organizar o Arquivo de Historia Sindical de Galicia.
- Formar un fondo bibliográfico e hemerográfico centrado nos diversos aspectos do mundo do traballo.
- Promover o estudo e investigación da historia do sindicalismo.
- Contribuír á recuperación da memoria histórica contemporánea de Galicia.
- Crear un centro de documentación e estudo sobre estes temas para facilitar o traballo dos especialistas.
- Elaborar e subministrar información sobre calquera tema de interese para a clase traballadora.
- Fomentar o coñecemento e a difusión da cultura sindical.
- Fomentar o estudo e investigación no ámbito das ciencias sociais.
- Participar, en colaboración con outras institucións científicas, académicas ou administrativas, na organización de actividades encamiñadas aos fins anteriores.
- Fomentar o estudo e a investigación no ámbito das ciencias económica e sociais para unha maior cooperación internacional, con especial incidencia na cooperación de carácter sindical.

A actividade da Fundación neste período entre congresos veu marcada polas dificultades derivadas da crise económica do 2008 e acentuada pola recente crise sanitaria. Pese a isto, a Fundación esforzouse arreo por cumprir os obxectivos marcados polo Sindicato Nacional na súa constitución.

Neste período, a Fundación elaborou e publicou os seguintes libros:

- *José Pasín Romero: Memoria do proletariado militante de Compostela (2ª edición)*
- *Apuntamentos históricos do movemento obreiro da Coruña. De Chacón ás Comisións Obreiras*
- *A cultura e o asociacionismo cívico na Coruña. Entre a oficialidade e a resistencia (1939-1979)*

- *Palmyre Ros e a revista Alborada (Vigo, 1966). Un proxecto pioneiro da prensa clandestina de mulleres*
- Actualmente, a Fundación, en colaboración coa Asociación da Memoria da Guarda, está a elaborar o libro *A porta do inferno. O campo de concentración de Camposancos na Guarda (Pontevedra)*

Ricardo Gurriarán prestou o asesoramento histórico para a realización da película *Os fillos do Sol*, coproducida pola TVG e TV3, sobre a historia de Fernando Calvet, profesor da USC represaliado pola ditadura e a creación da industria químico-farmacéutica Zeltia (2017).

Tamén fixo unha achega historiográfica na publicación do Libro de Visitas da Facultade de Medicina da USC (2017).

Nas xornadas *Conversas en Empresariais*, celebradas en abril de 2017, Ricardo impartiu a conferencia «Enrique Peinador: empresa e compromiso coa lingua», na Escola Universitaria de Estudos Empresariais de Vigo.

23 de maio do 2017. Presentación do libro: *José Pasín Romero: Memoria do proletariado militante de Compostela* (2ª edición), na librería Couceiro (Santiago de Compostela). Participaron o autor, Dionisio Pereira, Luís Pasín (neto de José Pasín), Goretti Sanmartín (vicepresidenta da Deputación da Coruña), Víctor Santidrián e Ricardo Gurriarán.

Na xornada organizada polo Consello da Cultura Galega, *Persoas Refuxiadas ConCiencia*, Ricardo participou cun relatorio titulado «O exilio científico galego» (febreiro 2018).

Con motivo do 50 aniversario da revolta estudantil de 1968 en Santiago, a Fundación, en colaboración coa Universidade de Santiago, promoveu diversos actos conmemorativos e divulgativos. O acto central celebrouse no Paraninfo da USC o 16 de marzo de 2018, coa participación de Vicente Álvarez Areces, Emilio Pérez Touriño, José Antonio González Casanova, Ricardo Gurriarán e o reitor Juan Viaño. Ademais deste acto, leváronse a cabo outras actividades como un roteiro comentado con estudantes polos lugares da revolta do 68 e charlas divulgativas en facultades e mesmo en centros de secundaria.

Participación no acto conmemorativo do asasinato dos traballadores do Naval de Ferrol fusilados durante a guerra civil e a posguerra, celebrado na praza de Áncora (Ferrol) o 14 de abril de 2018, coa intervención de Xan María Castro.

Ricardo, xunto con outros relatores, participou na charla-coloquio sobre republicanismo na Facultade de Ciencias Políticas da USC, o 14 de abril de 2018, organizado por organizacións estudantís.

Ricardo Gurriarán, como comisario da exposición «Un canto e unha luz na noite. Asociacionismo cultural en Galicia (1961-1975)», participou nunhas xornadas sobre Cultura e Sociedade en Galiza: Iniciativas e Experiencias, organizadas pola Deputación da Coruña e celebradas o 25 de abril de 2018, no pazo de Mariñán.

A Fundación promoveu, en colaboración coas universidades de Santiago e Oviedo, un acto en homenaxe do profesor Juan Miguel López Fonseca que foi a referencia sindical de CCOO na Universidade de Santiago ata 1992, ano en que acada a cátedra na Universidade de Oviedo e se traslada a aquela cidade, onde residía a súa familia. Fonseca encabezou as listas electorais de CCOO na USC, nas primeiras eleccións sindicais no 1987 e 1990. O acto celebrouse na Facultade de Farmacia, o 26 de outubro de 2018.

Organización do acto de homenaxe a Benedicto (cantautor e dirixente de CCOO) no seu pasamento (2018).

A Fundación participou na preparación das actividades en conmemoración do 40 aniversario do I Congreso do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia (22 novembro 2018).

20 de febreiro do 2019. Participación de Xan María Castro na homenaxe ao sindicalista de CCOO na Universidade de Santiago, Xan Mariñas.

27 de febreiro do 2019. Presentación do libro *A cultura e o asociacionismo cívico na Coruña. Entre a oficialidade e a resistencia (1936–1979)* na Casa Museo Casares Quiroga (A Coruña), coa intervención de Ricardo Gurriarán e outros autores do libro. En maio presentárono Xan María e Ricardo na Escola de Relacións Laborais de Coruña.

1 de marzo do 2019. Asemblea de delegados/as de CCOO de Ferrol preparativa dos actos do 10 de Marzo, coa participación da Fundación.

22 de marzo do 2019. Achega da Fundación 10 de Marzo á documentación para elaborar o libro de Ánxela Loureiro, *Voces da memoria con ollos de muller*, presentado no Centro Cultural Torrente Ballester de Ferrol.

11 de abril do 2019. Presentación do libro *A cultura e o asociacionismo cívico na Coruña. Entre a oficialidade e a resistencia (1936-1979)*, na librería Lume (A Coruña), onde se rendeu unha homenaxe a Enrique Veira, sindicalista de CCOO Intervencións de Xan María Castro e Ricardo Gurriarán.

17 de maio de 2019. Presentación na sala multiusos do Concello de Viveiro do documental de Roi Cagiao *Vigo 1972*. Participación de Xan María Castro.

En colaboración coa Fundación Luís Seoane (A Coruña), a Fundación 10 de Marzo participou nunha importante exposición sobre a cultura durante o franquismo (xullo 2019).

20 de xuño de 2019. Conferencia de Xan María Castro sobre a transición democrática española, na asociación Retablo da Memoria de Vilagarcía de Arousa.

7 de outubro de 2019. Presentación e coloquio sobre o libro *A cultura e o asociacionismo cívico na Coruña. Entre a oficialidade e a resistencia (1936-1979)*, na escola de Relacións Laborais da Coruña. Intervención de Xan María Castro e Ricardo Gurriarán.

O 13 de novembro de 2019, a Fundación organizou no salón de actos do Consello da Cultura Galega un acto de presentación do documental *Transición silenciada: Historia do Servicio Universitario de Traballo (1950-1969)*, no que participaron Álvaro G. de Aguilar, Xoán Anllo e Emilio Criado (da Asociación de Amigos do SUT), Ricardo Gurriarán (Fundación 10 de Marzo) e Rosario Álvarez (presidenta do Consello da Cultura Galega).

12 de decembro do 2019. Participación de Ricardo Gurriarán no acto de homenaxe a Antonio Fernández, fundador de Zeltia, no Campus Universitario da USC en Lugo, organizado polo Foro Peinador, en colaboración con varias institucións lucenses.

17 de decembro do 2019. Participación de Ricardo Gurriarán nun debate sobre a Asociación Cultural de Vigo, organizado polo Ateneo Atlántico. Participaron tamén Camilo Nogueira e Xosé Luís Franco Grande, que foron presidentes da citada asociación.

Ricardo Gurriarán traballou na localización da documentación acreditativa sobre a titularidade da propiedade das estatuas do Mestre Mateo usurpadas polo ditador, por encargo do Concello de Santiago.

6 de marzo do 2020. Presentación na librería Casa do Libro de Vigo do libro *Palmyre Ros e a revista Alborada (Vigo, 1966)*. Un proxecto pioneiro da prensa clandestina de mulleres, coa participación de María Lopo, Palmyre Ros e Ricardo Gurriarán.

A Fundación vén contando co financiamento da Deputación Provincial da Coruña, a través da participación nas convocatorias públicas, para desenvolver os traballos de catalogación e arquivo dos seus fondos documentais.

Tamén está acudindo ás convocatorias da Xunta de Galicia para a dixitalización e publicación dos seus fondos a través do portal Galiciana, para que sexan máis accesibles a investigadores e persoas interesadas. Na primeira convocatoria acudiuse co fondo de Manolo Amor Deus e na actual (aínda en proceso), co fondo de Santiago Álvarez.

A Fundación vén colaborando co Sindicato Nacional na preparación e celebración dos premios anuais 10 de Marzo.

A Fundación segue recibindo fondos documentais para o seu arquivo e catalogación. Durante este período, son de destacar a recepción do arquivo de Íñigo Berriochoa (dirixente da Liga Comunista Revolucionaria en Galicia) e o importante legado do sindicalista vigués Eduardo Fernández (histórico dirixente de CCOO).

Os fondos da Fundación son consultados por investigadores e investigadoras, dada a súa importancia e interese.

No 2022 cúmprense cincuenta anos de importantes datas para o movemento obreiro galego, nas que destacan o 10 de marzo do 1972 ou a folga xeral de Vigo, en setembro dese ano. Tamén o conflito estudantil na primavera de 1972 na Universidade de Santiago. Con ese motivo a Fundación está traballando na preparación de materiais e actos conmemorativos.

21. AS FINANZAS DO SINDICATO

Todo o traballo desenvolvido neste mandato e todas as medidas que se foron tomando nas distintas áreas conseguiron revertir a difícil situación económica na que se atopaba o Sindicato Nacional cando iniciamos este mandato no ano 2017, unha situación derivada das consecuencias acumuladas da crise económica anterior. Esta era, sen dúbida, a maior preocupación para o conxunto da organización e un difícil reto para a nova Executiva.

Partiamos dun balance económico de 2016 con perdas de máis de 200000 euros, que situaban as contas do CIF do Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia en fondos propios negativos.

No último Consello previo ao 11º Congreso non se aprobaron os orzamentos para 2017, polo que o noso obxectivo principal ao iniciarmos o mandato era alcanzar a estabilidade financeira, para o que a Comisión Executiva marcou tres obxectivos básicos para este mandato:

- obter resultados positivos,
- manter uns fondos propios positivos, e
- dispoñer dun fondo de manobra positivo.

Para conseguilo era imprescindible presentar un plan de viabilidade orzamentaria, unha vez detectado que o problema de base era a fenda entre a diminución dos ingresos e o elevado importe dos gastos estruturais, amais do endebedamento derivado dun problema de investimento en inmobles moi superior ao que o noso patrimonio podía asumir. O

endebedamento entre organizacións (sobre todo coa Confederación) e as entidades bancarias situábase arredor dos cinco millóns de euros.

O desequilibrio financeiro con que se pechou a anterior etapa viña orixinado, precisamente, pola fragilidade dos nosos ingresos (dependentes en gran medida da situación económica e política do país) e do incremento desproporcionado en gastos fixos, non só os relativos ao persoal, senón tamén a un problema de inmovilizado adquirido con financiamento exterior e que decidimos asumir co peche de FOREM.

A única opción era facer un axuste importante do conxunto do gasto, orientado ao establecemento dunhas *ratios* máximas orzamentarias por partidas.

A primeira medida que nos permitiu acercarnos a ese obxectivo —que non por ser imprescindible deixou de ser dolorosa— foi o despedimento de seis persoas con contrato laboral, medida que xa fora adoptada no anterior mandato.

Aínda con este recorte do gasto estrutural, o exercicio 2017 pechouse cunha porcentaxe do 111,5% de gastos de persoal con respecto aos ingresos por cotas, que son o ingreso principal da nosa actividade e que ten que ser un referente para que o balance sexa equilibrado.

Tras o axuste, o exercicio 2017 deu un resultado positivo de algo máis de 17065,90 euros, pero insuficiente para resolver os nosos problemas de solvencia e liquidez, xa que as medidas de axuste se aplicaron na segunda metade do exercicio. Aínda así, demos por cumprido o primeiro obxectivo.

Os fondos propios pasaron a ser positivos nuns 13247,98 euros, cantidade a todas luces escasa para non ter que depender do financiamento alleo.

A xestión orientouse, non só a axustar os gastos —de feito os gastos comúns diminuíron en todo o mandato en máis de 80000 euros—, senón tamén a conseguir sinerxías como o traslado da Unión Intercomarcal de Santiago-Barbanza ao local do S. N. Isto permitiunos alugar o local do Tambre, o que resultou de grande axuda para pagar unha porcentaxe importante das cotas dos préstamos hipotecarios que gravan ese inmovible.

Outras medidas adoptadas cos inmobles que tiñamos á nosa disposición foron a venda do local de Burela, o peche dunha planta no local da UC da Coruña; pechamos un dos locais das Pontes, o local do Grove e tamén alugamos outro local máis pequeno no Tambre, que estaba baleiro.

Foi igualmente imprescindible un control sobre a microxestión. Establecemos criterios que permitiran manter o equilibrio da nosa liquidez, axustando o gasto telefónico, revisando aqueles gastos prescindibles como subscricións, unificando criterios no pagamento de axudas de custo e viaxes, vendendo pantallas e ordenadores que non se utilizaban, comparando ofertas de distintos provedores de luz, material funxible...

A diminución dos gastos financeiros tamén foi considerable xa que, a medida que os nosos resultados melloraban, puidemos prescindir do financiamento externo que ao principio do mandato impuxeron as entidades financeiras pero que, ao incrementar os fondos propios, non se fixo imprescindible. Temos que lles agradecer ás federacións que consolidaran con nós durante este mandato e a algunhas unións a súa disposición para cubrir os nosos déficits de liquidez.

Ao final do mandato, só mantemos os préstamos hipotecarios dos que responde o inmovible situado no Polígono do Tambre. O resto de préstamos e pólizas de crédito foron cancelados.

Desde o principio do mandato houbo o compromiso de facer os esforzos necesarios para darlle prioridade ao mantemento do emprego e de ser totalmente transparentes coa representación dos traballadores e traballadoras para que entenderan a situación.

Malia o intento de negociar a revisión do convenio colectivo, as nosas dificultades económicas complicaron chegar a un acordo nos dous primeiros anos do mandato.

A boa evolución da afiliación nos exercicios 2018 e, sobre todo, 2019; o mantemento das subvencións finalistas e non finalistas; o control do gasto; o relevante traballo que se fixo de recuperación de impagados e de control da morosidade nas asesorías xurídicas... todo isto sumou para que, pouco a pouco, o balance presentara unha situación de viabilidade que non existía ao inicio.

Así, pechamos o exercicio de 2018 cun resultado positivo de 415 802,35 euros. Isto situou os nosos fondos propios en 429 050,33 euros. Segundo obxectivo cumprido.

Cun fondo de manobra de -101 125,15 euros, xa só nos quedaba resolver o tema da falta de liquidez, os problemas de tesourería.

A liquidez é o osíxeno que indica a boa saúde financeira, e o sistema trimestral de cobramento de cotas, cando os pagamentos son maioritariamente mensuais, dificulta o equilibrio.

O control de fluxos de ingresos e gastos estaba dando como resultado a mellora da liquidez, a mellora dos resultados e, por conseguinte, da nosa solvencia.

No peche do 2019, cun resultado de 631 722,33 euros, uns fondos propios de 1 060 773,06 euros e un fondo de manobra de 366 759,08 euros, damos por acadados os tres obxectivos marcados en maio de 2017 para o conxunto de organizacións que consolidan co CIF do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia.

Pero queremos ser máis ambiciosos e ir máis alá. As federacións que consolidan connosco, como non pode ser doutro modo, son libres de consolidar coa súa federación estatal se así o consideran oportuno, e por iso cremos que os tres obxectivos iniciais teñen que cumprirse tendo en conta só o territorio, o que daría a razón de ser da estrutura actual que nos permite estar preto da nosa afiliación e, se é posible e as condicións económicas o facilitan, ampliar a presenza noutras partes da nosa xeografía.

No 2019, tendo en conta só o territorio, acadariamos o obxectivo de ter resultado positivo, estando os fondos propios (-241.538,29 €) e o fondo de manobra (-896.911,04 €) lonxe de ser positivos.

Durante ese ano continuaron as negociacións coa RLT e nesta ocasión, aínda sen poder redactar un novo convenio, si puidemos facer algunha modificación e ofrecer un incremento salarial ao persoal suxeito a convenio e ao persoal con contrato asociativo (sindicalistas). Estableceuse unha porcentaxe fixa, no caso do persoal laboral do 1,40%, deixando un 0,40% de incremento condicionado a que se incrementase o importe cobrado en cotas e un 0,1% a maiores, se o facturado nas asesorías xurídicas era superior ao importe facturado no 2018. Cumpíronse as dúas variables e o importe do incremento salarial para 2019, acumulado desde o 1 de xaneiro dese ano, foi do 1,90%. Na mesma porcentaxe se incrementou o salario do persoal sindicalista, con variacións nas porcentaxes de fixo e variable.

A finais de xullo asínase unha revisión do convenio colectivo para o persoal laboral do Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia, que recolle: o incremento retributivo, unha aclaración sobre a redacción do artigo en que se fala do salario, a xubilación especial aos 64 anos e a xubilación obrigatoria a partir da idade legal de xubilación.

A intención de retomar a negociación dun novo convenio colectivo en 2020 viuse truncada polas circunstancias vividas tras o anuncio do estado de alarma.

A pandemia mudou a axenda, como comentamos antes, e a incerteza impediunos aprobar os orzamentos do 2020 no mes de abril como tiñamos previsto, e foron aprobados no mes de outubro.

A finais do 2020 acadamos un acordo coa RLT para a reclasificación dos niveis retributivos de catro persoas administrativas e un avogado. Foi un acordo importante que pon fin a unha diferenza retributiva.

Quedan pendentes outros axustes das categorías e salarios, e a revisión do texto completo do convenio colectivo así como a negociación do Plan de Igualdade.

Nestes anos, os orzamentos víronse condicionados, en materia de persoal, polo número de demandas xudiciais presentadas e a necesaria provisión de fondos que levan consigo.

A relación de demandas e o seu resultado é como segue.

Neste mandato presentáronse 25 procedementos nos distintos xulgados de Galicia.

Con respecto á resolución das demandas presentadas:

- Doce foron desestimadas tanto polos tribunais de 1ª instancia como polo TSXG.
- Cinco foron conciliadas entre o Sindicato Nacional e as traballadoras.
- Catro están pendentes de xuízo ou de sentenza.
- Unha está suspendida polo xulgado.
- Unha, retirada pola persoa traballadora.
- Dúas foron estimadas polos respectivos xulgados.

De 25 demandas presentadas durante o mandato, como dicíamos ao principio, só dúas foron estimadas polos correspondentes xulgados de 1ª instancia e Superior de Xustiza de Galicia.

No seguimento do orzamento, vemos que o aforro en gastos de desprazamento —ao adoptar as videoconferencias como medio para as nosas reunións— permitiunos acometer a adquisición de portátiles para o persoal técnico das asesorías, que lles facilite o traballo, o traslado a outras sedes e os xuízos telemáticos; do mesmo modo, e na medida das posibilidades, estase a actualizar o parque informático, ordenadores, servidores, e dotando as unións de salas de videoconferencia que permitan unha conexión de calidade.

Entre os retos que se nos presentan de cara a este exercicio 2021, están estes:

- A decisión da Federación de Ensino de consolidar coa súa federación estatal porque, como non pode ser doutro xeito, as federacións son libres de elixir o CIF co que presentar os seus resultados.
- A modificación do financiamento das asesorías xurídicas tamén vai supoñer un reto; se ben libera as organizacións de facer fronte a unha parte importante deste custo, temos que testar como reaccionará a afiliación a este incremento de cota.

Ao inicio do mandato mantivemos unha xuntanza entre as Secretarías Xerais, de Organización e de Finanzas Confederal e do Sindicato Nacional, para poñer en común a situación e trasladar as nosas necesidades que precisaban da cooperación confederal.

As relacións coa Secretaría Confederal de Finanzas foron sempre cordiais; isto facilitou nun primeiro momento, no 2017, que o Sindicato Nacional de CCOO de Galicia acudira aos fondos confederais, tanto para cubrir parte da indemnización do persoal que deixou de prestar

servizos para nós como asumindo o traslado dun técnico da asesoría á Comisión de Garantías Confederal.

Acordamos que durante os anos 2017 e 2018 se fixesen cargo das viaxes desde Galicia para que a CEN puidese acudir aos plenarios, comités e consellos convocados pola Confederación.

Mantivemos informada en todo momento a Secretaría de Finanzas Confederal da nosa situación económica e da súa evolución así como das opcións que se presentaron para vender os diferentes inmobles e as obras de reparación e mantemento que houbo que acometer nalgún deles, e que sempre supoñían un compromiso para a nosa liquidez.

Na actualidade, quedan pendentes de vender o local de Santiago de Chile en Santiago, o de Hernán Cortés en Vigo e o do Tambre en Santiago, que está alugado con opción de compra a partir do ano 2026.

Non foi preciso solicitar financiamento extra á Confederación, pero unha vez acadados os resultados que eran o obxectivo deste mandato, no mes de marzo de 2021 asinamos un acordo de reestruturación da débeda do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia coa Confederación, que, á parte do préstamo concedido para a compra de Teixugueiras (local da Unión Comarcal de Vigo) e doutro concedido para cubrir a débeda de Forem, da que o Sindicato Nacional era responsable subsidiario, non tiña un prazo de amortización. Establécese un único préstamo con vencemento en decembro de 2036, que é o mesmo prazo de devolución que tiña o préstamo concedido inicialmente para a compra do 50 % de Teixugueiras.

Ao abeiro deste acordo asíñase outro que anula o existente con data do 30/12/2006 pola compra de Teixugueiras e que, de seguir vixente, incrementaría a débeda no que supuxera de inferior a venda con respecto á taxación de 2006 do local de Hernán Cortés, onde anteriormente tiña as súas instalacións a Unión Comarcal de Vigo.

Canto á tarefa de aumentar a transparencia, ademais de facilitar toda a información en cada xuntanza da Executiva, Comité, Consello Nacional, plenarios e a RLT, intentamos dotarnos dun Portal de Transparencia acorde coa nosa política. A tarefa estivo condicionada pola tardanza na migración da nosa páxina web ao novo formato, que imposibilitaba facer modificacións no antigo formato. De calquera xeito, si se subiron ao portal da páxina web, en canto se presentaron aos Consellos, os balances e as contas auditadas dos exercicios pechados.

Seguimos contando coa mesma empresa de auditoría, ETL SPAIN AUDIT SERVICES, S. L., coa que renovamos contrato e que auditará as nosas contas de 2020 a finais de maio.

No ano 2018, despois de que o 23 de xaneiro o Consello Confederal aprobara o protocolo de actuación respecto á Declaración de Bens Patrimoniais e Rendos recollido nun regulamento, púxose en marcha en Galicia; correspondeulle á Secretaría de Finanzas a responsabilidade da súa recollida e custodia.

Esta tarefa de entrega de declaración de bens patrimoniais e rendos terá que repetirse ao remate e inicio de cada mandato.

Nos inicios de 2019, tal e como establecía o marco legal referido á presentación e contestación de calquera escrito ante as Administracións públicas, fíxose imprescindible contar cun certificado electrónico que, á parte de permitir facer todas as xestións a través dos portais electrónicos da Administración, garante a fiabilidade daqueles que actúan, no noso caso, en representación do Sindicato Nacional.

Ata esa data funcionábase mediante o certificado de persoas xurídicas da Fábrica de Moeda e Timbre e co DNI, cun certificado individual. Isto mudou para dar cumprimento á normativa,

motivo polo cal a Comisión Executiva Confederal formalizou un contrato coa empresa Camerfirma para implantar o servizo de certificación electrónica. Elixiuse esta empresa, entre outras posibles, porque era a que ofrecía maiores niveis de seguridade e garantía de bo funcionamento.

A diferenza co sistema utilizado actualmente é que o certificado non residirá no ordenador onde se dá uso, polo que se eliminará de todos os ordenadores, así como os certificados dixitais persoais. O certificado estará instalado na nube e o almacenamento será máis seguro, podendo autenticar o usuario.

O novo sistema ofrece unha ferramenta de xestión que permite definir políticas de uso para saber quen accede e desde onde, levando un rexistro e control da súa utilización. As notificacións recibiranse de xeito centralizado e será como ter unha tarxeta virtual de uso restrinxido.

Actualmente, o Departamento de Administración e Finanzas está en proceso de reestruturación, dada a situación de xubilación parcial do actual xefe de Administración.

Cabe recordar que todas as medidas que se tomaron orientadas a sanear o noso balance foron debatidas e aprobadas pola Comisión Executiva do Sindicato Nacional e consensuadas nas Comisións de Ingresos e Gastos, nos Plenarios de Finanzas e nos Comités de Dirección, previos á súa aprobación polo Consello Nacional.

Continuarase coas liñas de xestión económica establecidas neste mandato sobre as seguintes bases:

- Todos os gastos que decidan os órganos de dirección deben contar con criterios de transparencia e coñecemento do conxunto da afiliación.
- Mantemento das *ratios* de distribución dos recursos, que permitan destinar máis recursos a acción sindical, sen deixar de atender as obrigas e os gastos internos.

A mellora da situación financeira e a ordenación das débedas pendentes é o resultado do traballo colectivo da Executiva e do conxunto da organización, fundamental para restar incertezas e proporcionar unha tranquilidade organizativa coa que afrontar as consecuencias desta crise sanitario-económica que, sen dúbida, repercutirá nas nosas contas, pero tamén presentará as oportunidades que deberemos ser capaces de aproveitar.

Santiago de Compostela, 20 e 21 de maio de 2021