

VIII CONGRESO FEDERAL
CIG Administración Pública

emprego público... ...e de calidade! servizos públicos...



Confederación Intersindical Galega
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

RELATORIO ACCIÓN SINDICAL

RELATORIO ACCIÓN SINDICAL

VIII Congreso Federal

Compostela, 27 de novembro de 2021

Emprego público ...
... e de calidade!
Servizos públicos ...

RELATORIO ACCIÓN SINDICAL

VIII CONGRESO FEDERAL

A.- Contexto político, socioeconómico e laboral das Administracións Públicas.

B.- O noso modelo de Administración e dos servizos públicos.

O traballo a distancia: un reto sindical a afrontar.

A administración electrónica e os perigos da fenda dixital.

A defensa dos servizos públicos como garantía de equidade e xustiza social.

C.- Emprego público: compromisos e propostas.

A CIG ante os procesos de estabilización do emprego público.

Liñas básicas da negociación e acción sindical dos procesos de estabilización.

D.- Igualdade e Conciliación:

Igualdade.

Plans de igualdade.

Protocolos para previr o acoso.

Conciliación, xornada e flexibilidade horaria.

A CIG como ferramenta útil para as traballadoras galegas.

E.- Alternativas e propostas de acción sindical e negociación colectiva.

Defensa da negociación colectiva fronte á corporativa.

Recuperación dos dereitos laborais.

Retribucións dignas e recuperación do poder adquisitivo.

Carreira profesional.

Xornada laboral máxima de 35 horas. Contra as horas extra.

Funcionarización.

Mobilidade.

Formación.

Fondo de acción social.

Defensa do sistema público de pensións: contra os Plans privados de pensións.

Xubilación parcial e anticipada.

Saúde laboral e prevención de riscos laborais.

F.- O noso idioma nas administracións públicas.

Polo uso completo e sen restricións en todas as administracións.

A.- Contexto político, socioeconómico e laboral das administracións públicas.

Os avances tecnolóxicos aceleran e transforman o proceso de valorización do capital fronte ao traballo, ao tempo que este se desvaloriza a través das reformas laborais, sociais e da negociación colectiva. Aumenta o risco dun maior desemprego estrutural, da individualización das relacións laborais, da precariedade, dos baixos salarios, das discriminacións de xénero, da emigración e da exclusión social.

Esta dixitalización da economía tamén provoca unha preocupante xeración de polos de desenvolvemento moi localizados: quen controla e monopoliza as melloras tecnolóxicas exporta de forma agresiva a outros territorios a aplicación destas, acentuándose as tendencias e os perigos á deslocalización e a fragmentación territorial dos procesos produtivos cara aos lugares con condicións laborais máis baixas. Con isto, foméntase unha competitividade con base en peores salarios e condicións de traballo.

Neste sentido, o traballo a distancia preséntase como unha nova modalidade do traballo, coa que se pon en práctica un novo modo de organizar a produción. Caracterízase pola deslocalización do posto e do centro de traballo e polo necesario uso das novas tecnoloxías da información e da comunicación.

Isto tamén repercutirá nunha nova división do traballo, entre o dixital e o humano que, co avance da intelixencia artificial e a robótica, amplía os sectores produtivos afectados xerando a diminución da man de obra a través da aparición dun desemprego tecnolóxico estrutural.

Así mesmo, a caída e desigualdade dos salarios pode ir en aumento en relación aos traballos que sexan de maior ou menor cualificación pola dixitalización, ao tempo que xorden novas realidades no mundo do traballo a través das plataformas dixitais, que, sumadas ás sucesivas contrarreformas laborais e da negociación colectiva, son representativas dun novo modelo de relacións laborais de individualización e precariedade laboral, cos conseguintes retrocesos en materia de dereitos laborais e condicións de traballo, baixos salarios, contratacións a tempo parcial, menor protección social e de seguridade laboral.

Todas estas afirmacións non significan que desde a CIG non apostemos polos avances e innovacións tecnolóxicas, senón que temos claro que non nin son neutrais, nin para permiten un desenvolvemento económico e social digno dos pobos como o galego. Como tampouco están a favorecer o benestar da clase traballadora, o aumento da repartición do traballo, a redución da xornada laboral, etc.

No ámbito das administracións públicas, comprobamos como tamén de forma máis ou menos expresa e progresiva se van producindo estas nefastas consecuencias de destrución de emprego, precarización nas condicións de traballo pero tamén de dificultades para o acceso aos servizos públicos e mesmo aos trámites diante da Administración.

No último ano, e co pretexto da covid-19, cando aínda están vixentes as duras reformas estruturais nadas da crise financeira, reformas laborais, da negociación colectiva, das pensións e do desemprego, fóronse aprobando novas leis e asinando novos acordos do Pacto Social que continúan e amplían o proceso de desmantelamento do dereito do traballo, da negociación colectiva e dos sistemas públicos de protección social en favor do capital.

Non podemos pasar por alto que esta situación ten lugar no profundo dunha crise institucional e sobre o modelo do estado centralista nacido da Transición, cada vez máis dependente da UE pero cada vez máis fanaticamente centralista e negador da realidade plurinacional do Estado español. Coas últimas medidas aprobadas (Lei de Reactivación Económica e Simplificación Administrativa, modificación da Lei de Saúde, Lei de Terras Agrarias, Plan Forestal, Lei de Universidades Privadas) e con toda a serie de anuncios sobre os proxectos Next Generation, o Goberno galego convértese nun auténtico “cabalo de Troia” do liberalismo económico para denigrar o emprego e os servizos públicos, así como os dereitos laborais e salarios dignos en Galiza.

Diálogo social e sindicalismo pactista

O denominado diálogo social tense configurado co paso do tempo como un pernicioso instrumento que en nada é útil aos intereses da clase traballadora galega. Nas denominadas mesas de diálogo, impulsadas polos

governos español ou galego, a negociación límitase a unha interlocución entre a cúpula das organizacións sindicais estatais coa patronal e o propio executivo, que actúa como un árbitro parcial empurrando a subscrición de acordos de mínimos.

Na práctica, o diálogo social supón suplantar o suxeito protagonista que debe ser a clase traballadora, que apenas ten capacidade, xa non de incidir ou participar, senón mesmo de coñecer o contido e alcance das medidas. En consecuencia, este marco reduce o papel das organizacións sindicais a unha especie de “interpelación” institucional, que non se acompaña nin de axitación, nin moito menos de mobilización ou conflito, o que reduce enormemente a capacidade negociadora.

Por outro lado, o autoproclamado goberno máis progresista da historia -PSOE/UP- mantén en vigor todas as reformas laborais e de recorte de dereitos e liberdades públicas elaboradas polos gobernos neoliberais que o precederon e deseña o pacto social como instrumento imprescindible para dar cobertura ás súas políticas e para atenuar as súas propias contradicións internas. Neste sentido traslada as dinámicas do diálogo social a aqueles asuntos máis controvertidos e que lle poden ocasionar un maior custo en termos políticos, eludindo o que é urxente e necesario, a completa derogación das reformas laborais e das pensións.

Neste contexto hai unha revalorización interesada do papel do diálogo social como vía para diminuír a conflictividade laboral pero tamén para xustificar os incumprimentos programáticos do Goberno e agochar a súa debilidade. O sindicalismo español vén sendo funcional a estas dinámicas e pretende sacar réditos propios desta situación colocándose como aliado e colaborador necesario, para seguir prestando os seus servizos como garantes do sistema, renunciando a dar a batalla ideolóxica e política necesaria para contribuír a un cambio real do actual modelo económico e social.

O modelo do diálogo social contribúe ademais ao desprestixio social da loita sindical, en tanto que facilita a caricaturización xeneralizada dos sindicatos como partícipes de componendas co poder económico e político de costas á propia clase traballadora. É por iso polo que as centrais sindicais estatais acumulan un importante desgaste e perda de credibilidade entre as traballadoras e traballadores.

Ao longo destes últimos catro anos vimos como no ámbito da Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas, o sindicalismo español continuou coa súa práctica de pactos de mínimos, asinando co Goberno español acordos que apenas contribuíron a paliar a perda de poder adquisitivo, ratificaron as taxas de reposición de efectivos ou puxeron aos pés dos cabalos o persoal vítima do abuso da temporalidade, sen medidas que ofrecesen solucións válidas ás demandas das persoas empregadas públicas, pero lavándolle a cara ao goberno de quenda, mesmo ao anterior do Partido Popular cando xa estaba podre pola corrupción.

No mesmo sentido asistimos nestes anos a unha profusión de acordos asinados entre os sindicatos CCOO e UGT e a Xunta de Galiza no marco do chamado Diálogo Social, que máis alá das grandes declaracións que, amais de non ter utilidade ningunha para recuperar os dereitos perdidos nos últimos anos, a única utilidade coñecida é referendar e validar as políticas do PP, contribuíndo á desmobilización das persoas empregadas públicas galegas e ao fortalecemento das posicións neoliberais.

Desde a CIG rexeitamos de plano este tipo de formatos, que se reducen a unha escenificación falsa que entrapa o proceso negociador. Por todas estas razóns, a posición adoptada pola CIG en contra desta trampa non só se ten verificado correcta e coherente, senón que cómpre facer un maior esforzo, se cabe, por divulgala e axitala, para enfatizar o noso perfil diferenciado e facer pedagogía arredor do noso modelo sindical participativo e reivindicativo.

B.- O noso modelo de Administración e dos servizos públicos:

O traballo a distancia, un reto sindical a afrontar:

O traballo a distancia, como nova modalidade de prestación do servizo, supón unha importante modificación das condicións laborais. Pode ser unha ferramenta útil que facilite a relación coa cidadanía; porén, pode converterse na vía máis rápida para facilitar a deslocalización da actividade, como xa o evidencian os efectos

perversos da dixitalización para o mundo laboral. O traballo a distancia pode ser un instrumento que lle sirva á Administración para continuar coa privatización dos servizos públicos. PP e PSOE implantaron un modelo privatizador que supuxo destrución de emprego e un empobrecemento dos servizos públicos.

Estamos agora ante un proceso vital no que respecta ao traballo a distancia e o emprego público, unha simbiose que debemos de manter, e loitar para que o traballo a distancia sexa útil e efectivo, tanto para a cidadanía como para as persoas empregadas públicas.

O teletraballo supón un reto en moitos sentidos; distorce as relacións laborais tradicionais, crea problemas de desconexión, complica enormemente a prevención de riscos laborais, etc., mais tamén é certo que podería supoñer unha boa oportunidade para moitas persoas traballadoras e para a nosa sociedade, xa que esta modalidade de prestación ten certas vantaxes para a mellora da vida persoal; podería permitir fixar poboación en territorios despoboados e evitar desprazamentos innecesarios con efectos positivos sobre o medio ambiente, sempre que as novas tecnoloxías cheguen a instalarse na totalidade do territorio e non se limiten ás cidades ou vilas.

A nivel sindical todos estes cambios organizativos supoñen para nós un reto e unha moi boa oportunidade, no sentido de que aquelas organizacións sindicais que antes e mellor nos adaptemos a estas novas realidades e logremos contrarrestar ou minimizar os aspectos máis lesivos desta dixitalización, poderemos dispoñer dunha certa vantaxe para organizarnos e conectar co persoal.

A recente aprobación do Real Decreto-lei 28/2020, do 22 de setembro, para regular o traballo a distancia é unha norma de mínimos que non dignifica a prestación do traballo nesta modalidade, derivándoo á negociación colectiva, con todo o que isto significa cando aínda segue vixente a reforma laboral e da negociación colectiva dos anos 2010 e 2012.

Desde a CIG temos xa varios desafíos que afrontar sobre con respecto ao traballo a distancia: a explícita exclusión do persoal das Administracións Públicas no Estatuto dos Traballadores desta modalidade fai que teñamos que negociar a súa implantación de xeito sectorial. É por isto polo que se fai preciso mirarmos para o futuro dun xeito ambicioso, conectarmos co persoal, recollermos as súas demandas sobre este tema e fixarmos uns criterios homoxéneos para a súa aplicación nos diferentes ámbitos.

RESOLUCIÓNS:

A regulamentación do traballo a distancia nas administracións públicas non pode significar unha redución dos dereitos da cidadanía nin das persoas empregadas públicas, nin pode supor para ningún dos dous actores desta modalidade o establecemento dunha fenda dixital, polo que hai que garantir en todo caso a atención presencial permanente.

Antes da implantación do teletraballo ten que levarse a cabo unha análise profunda da súa necesidade en cada administración e centro de traballo. Temos que esixir un debate previo á aprobación de acordos colectivos, fixando liñas vermellas e límites que non se poden superar. Para a CIG, calquera regulación sobre o traballo a distancia debe incluír necesariamente os seguintes aspectos:

- O traballo a distancia ten que ser voluntario e reversíbel.
- As persoas empregadas públicas deben ter dereito á desconexión dixital; en ningún caso a administración poderá requirir a realización de tarefas nin a recepción de documentación fóra do horario laboral.
- En ningún caso se pode teletraballar o 100% da xornada, debéndose establecer en convenio o tempo máximo da xornada diaria, semanal, mensual ou anual realizada nesta modalidade non presencial, en función das competencias de cada posto de traballo, atendendo especialmente o que ten a ver coa relación coa cidadanía.
- Non se pode usar para afondar na privatización dos servizos públicos.
- Debemos garantir a concreción nas RPT dos postos susceptibles de ser desempeñados nesta modalidade e velar pola provisión destes postos en convocatoria aberta e sen exclusións.

- Deberemos estar atentos a calquera supresión de categorías ou escalas que implique perda de empregos ou dereitos específicos de cada posto de traballo.
- A administración é responsábel de facilitar, instalar e manter os equipos, aplicacións e conexións, así como de asumir o custo de poñer un espazo na casa da persoa traballadora a disposición da administración correspondente e a adquisición de mobiliario.
- Os dispositivos subministrados garantirán a inviolabilidade do fogar, quedando expresamente prohibido o uso de cámaras de vídeo, micrófonos ou programas de control do seguimento do traballo non presencial.
- Será obrigatoria a formación previa e continua dos traballadores e traballadoras nas habilidades dixitais necesarias para a prestación de traballo a distancia.
- Débese garantir o cumprimento das medidas de prevención, coa avaliación dos espazos e lugares nos que se desenvolverá a actividade de teletraballo,
- Dende unha perspectiva de xénero, ofrécese o teletraballo como unha forma de conciliación da vida laboral e familiar. O traballo a distancia non pode formularse en si mesma como unha medida de conciliación e, polo tanto, non se pode substituír “por medidas específicas de conciliación”. Lonxe disto, esta modalidade agocha a dobre xornada de traballo para as mulleres traballadoras e unha xustificación por parte do neoliberalismo para recortar en servizos públicos como escolas infantís, ao seren estes innecesarios.
- É necesaria unha avaliación do impacto de xénero e a inclusión de medidas de perspectiva de xénero que garantan a non feminización deste tipo de traballos.
- Na nova Lei de Dependencia xa se fala de impulsar o teletraballo entre as persoas con capacidades distintas, evitándose o gasto na mobilidade destas persoas traballadoras e castigándoas a vivir pechadas no seu domicilio. Temos que establecer unha vixilancia especial sobre esta nova forma de discriminación.
- Estableceranse canles de comunicación e participación coa representación do persoal; a Administración facilitará sistemas de comunicación instantánea, así como medidas específicas de control e seguimento desta actividade. En ningún caso pode ser válido o uso de sistemas de páxinas en intranet. As persoas traballadoras precisan coñecer os seus compañeiros e compañeiras de traballo, asistir a asembleas dentro do centro de traballo, etc. O teletraballo non pode ser empregado como unha ferramenta para dispersar as persoas traballadoras do centro de traballo, fomentando o individualismo e a individualización das condicións laborais.
- En ningún caso unha persoa pode ser contratada directamente para teletraballar, tendo que levar un tempo mínimo de antigüidade na administración.
- A administración asumirá a contratación dun seguro que cubra posíbeis incidencias en relación coa lei de protección de datos.

Temos que realizar un esforzo e dedicar recursos para adaptarnos ás novas realidades laborais; precisamos dun asesoramento e formación permanente en aspectos legais, preventivos, tecnolóxicos e comunicativos, así como acadar novos xeitos de organizarnos a través das ferramentas tecnolóxicas, xa que de non facelo corremos o risco de perder a conexión cos traballadores e traballadoras das nosas administracións públicas.

A administración electrónica: os perigos da fenda dixital.

A vertixinosa evolución das tecnoloxías da información e da comunicación está creando novos escenarios na relación da cidadanía coas Administracións Públicas. Dunha banda crea unha oportunidade para a modernización destas e pode supoñer unha nova ferramenta para achegarse ás persoas co obxectivo de prestar servizos de maior proximidade moito máis áxiles e eficaces. Porén, por outra banda, a implantación da Administración electrónica está servindo como escusa para desmantelar certos servizos presenciais que seguen a ser precisos para unha parte moi importante de poboación, que carece dos medios técnicos ou dos coñecementos necesarios para relacionarse coa administración con medios electrónicos.

A pandemia da COVID está a ter unha enorme incidencia na evolución do modelo de Administración, polo proceso de aceleración da implantación da administración electrónica e polo agravamento das consecuencias anteriormente mencionadas, así como na implantación do traballo a distancia.

A nosa realidade nacional fai indispensable que a implantación de todas estas mudanzas no modelo de prestación de servizos públicos se faga dun xeito gradual e que garanta que ninguén quede atrás. Tamén é fundamental non esquecer a nosa singularidade social e territorial e o abandono que están sufrindo a nosa contorna rural e marítima por parte das Administracións Públicas.

A estas carencias temos que sumar a intencionalidade política de derivar a prestación de servizos públicos ao ámbito da empresa privada, xa que as persoas que non poden ou non saben realizar trámites por vía electrónica, que case sempre son os sectores máis vulnerábeis da poboación, carecen de opcións presenciais e vense na obriga de recorrer a xestorías externas, establecendo unha maior distancia entre as persoas empregadas públicas e a cidadanía á que ten que atender e asumindo uns custos engadidos por uns servizos que deberían ser de balde e universais.

Entendemos que a Administración Electrónica en liña coas novas tecnoloxías será o eixe das relacións entre os cidadáns e a Administración, pero non podemos aceptar esta como único modelo exclusivo e debemos incidir na importancia da atención presencial que a través dunha rede potente de oficinas serán as encargadas de atender de xeito prioritario a cidadanía.

RESOLUCIÓNS

Desde a CIG- Administración Pública debemos impulsar medidas tendentes á eliminación da fenda dixital, de maneira que as diferentes administracións públicas proporcionen á cidadanía e ao seu persoal medios e formación para a implantación da administración electrónica.

A defensa dos servizos públicos como garantía de equidade e xustiza social.

Non hai sociedade de benestar nin xustiza social sen uns servizos públicos universais e de calidade, polo que supoñen de garantía para reducir as diferenzas sociais e reforzar a cohesión social. A súa calidade e eficiencia soamente é posíbel mediante a xestión pública, xa que esta busca exclusivamente o ben público e social. O público é garantía de calidade; o privado é negocio e beneficio.

Resulta inadmisíbel que a crise económica derivada da aplicación de políticas neoliberais ou socioliberais fose utilizada como pretexto para liquidar servizos públicos e despedir traballadores e traballadoras, e se deixe sen atender aos sectores sociais máis desfavorecidos que sofren de xeito máis duro as consecuencias desta situación.

Se algo quedou patente desde o inicio da pandemia da covid-19 e da crise socioeconómica que a acompaña, é que só desde o público se pode garantir a equidade e a xustiza social no acceso a eses servizos que son necesarios e imprescindíbeis.

Sanidade, atención ás persoas maiores e dependentes, pero non só: educación, vivenda, transporte, enerxía, telecomunicacións, protección social... son moitos os servizos e necesidades que deben ser cubertas desde o público se queremos que se faga coa seguridade dun acceso universal e equitativo. Estes servizos públicos deben ser a garantía da redistribución da riqueza, de xeito que ninguén deixe de acceder a unha prestación que necesite por ter menos poder adquisitivo ou status social.

No que ten a ver coa prestación dos servizos, a nosa mensaxe é moi clara: “se queremos servizos públicos de calidade necesitamos emprego público de calidade”. Vivimos nun estado social no que a xente demanda servizos públicos de calidade, e para iso é necesario ter un capital humano que os atenda, mova e coordine, cunhas condicións de traballo dignas.

Ademais, os servizos públicos tamén deben achegar emprego estábel e de calidade, e para iso é necesario reverter ao público os servizos privatizados, e integrar aqueles que están baixo concesión, ofrecendo unha

solución de futuro para o persoal que actualmente presta eses servizos, dignificando as condicións laborais e salariais ao mesmo tempo que se dignifica a prestación dos servizos.

A realidade social e territorial do noso país é unha das máis prexudicadas por estas políticas de desmantelamento do público, xa que a elevada idade media da nosa poboación e a dispersión territorial desta, na práctica supoñen a dificultade de acceso ás Administracións para unha gran parte da nosa sociedade. As taxas de reposición e falta de incorporación de persoal nos procedementos de provisión de postos están provocando que moitas unidades carezan do persoal necesario para prestar atención presencial, sobre todo nos núcleos de poboación máis dispersos. Se a isto lle sumamos a obrigatoriedade da tramitación electrónica en moitos organismos, o que se está producindo é unha eliminación da atención presencial dos servizos públicos e a exclusión do acceso aos servizos públicos para cada vez máis persoas.

Estamos asistindo a un desmantelamento acelerado dos nosos servizos públicos en Galiza. Non só pola redución das partidas económicas nos orzamentos españois, galegos e locais, senón coa introdución de modelos de financiamento privado para a construción de edificios nos que se prestan servizos públicos que veñen a completar a privatización.

As contratas a empresas privadas nas distintas administracións públicas son do máis variadas e refírense a diversos servizos, moitos deles esenciais para a cidadanía:

Na Xunta afectan desde a tarefas de limpeza, á xestión dos comedores escolares, servizo de consumo, tratamento dos expedientes da Lei de Dependencia, atención telefónica no Servizo de Valoración de Discapacidades, Servizo de prevención de incendios forestais, encomendan diversas na Subdirección Xeral de Meteoroloxía, Agader, etc.

Na administración do Estado temos o caso do Catastro, fragmentado e repartido en múltiples contratos, a dixitalización dos expedientes de xubilación da clases pasivas, a privatización da recollida de datos e o estudo das mostras das principais enquisas do INE -a EPA-, a atención telefónica da Tesourería da Seguridade Social ou da Axencia Tributaria foi privatizada, os servizos telefónicos de cita previa están xestionados por empresas privadas e o seu acceso non é gratuito... por poñer algúns exemplos. Neste marco de baleirado do público, resulta absolutamente escandalosa a suplantación –permitida legalmente polo goberno de Mariano Rajoy mediante o Decreto 1796/210- das funcións propias dos servizos públicos de emprego por parte de empresas privadas, convertendo o desemprego nunha mina de cartos para estas axencias de colocación.

Na Xustiza están externalizados os servizos de tradución e mesmo as peritaxes e as taxacións xudiciais, dándose casos tan esperpénticos como que non se poida sacar a poxa un ben embargado polo xulgado xa que a empresa adxudicataria non fai a taxación porque di que a Xunta non lle paga. Os gobernos do Estado, da Xunta de Galiza e das administracións locais, do Partido Popular, levan tentando desmantelar os servizos públicos e en particular o da Xustiza; durante estes últimos anos as nosas liñas de acción sindical foron dirixidas fundamentalmente, unhas veces só e outras dentro de plataformas sindicais, cidadás e sociais, a tratar de paralizar as reformas da Lei Orgánica do Poder Xudicial, Lei de Planta e demarcación e a privatización do Rexistro Civil.

Mención á parte merece a abusiva e inaceptábel privatización da xestión de diferentes servizos nos concellos e distintas administracións locais, que se está levando a cabo. Son cada vez máis a cantidade de servizos que se privatizan ou se xestionan a través de concesións, de cesións ilegais de traballadores e traballadoras ou a través de asistencias técnicas. Servizos como a limpeza, abastecementos de auga e depuración, parques e xardíns, escolas infantís, servizos socioculturais e administrativos, servizos provinciais de emerxencias, e moitos outros que se poderían apuntar.

En canto ao sector de correos leva anos nun proceso de desmantelamento disimulado, con externalizacións, subcontratas e similares. Un servizo fundamental, en especial no ámbito rural polo avellentamento da poboación e a dispersión xeográfica, ao que cómpre dar un apoio real e non discursos baleiros, dotándoo de máis medios materiais e humanos, pois está a ser relegado desde a administración ao consentir a supresión de centos de postos de traballo, eliminando un servizo de proximidade á cidadanía máis vulnerable.

Por outra banda, para fuxir da fiscalización, as distintas administracións recorren á fragmentación dos contratos para non ter que convocar un concurso para a adxudicación (como ordena a lexislación vixente) e así asignar a obra ou o servizo de xeito directo e sen competencia a empresas afíns. Este exceso de contratacións e a picaresca dos gobernos para escapar da fiscalización é tan palpábel que até foi denunciada polo Tribunal

de Contas en diversos informes, que apuntan claramente no sentido do fomento de prácticas corruptas na concesión destas contratas.

A estratexia do desmantelamento e privatización de todos os servizos públicos que o poder económico está levando a cabo, en todos os ámbitos, non nos leva a un estado social; esa estratexia lévanos a un estado no que, o que ten cartos, ten servizos e o que non os ten queda desamparado.

Estamos a padecer un ataque frontal á sociedade de benestar. O obxectivo é o exterminio e a deterioración dos servizos que teñen que prestar as diferentes administracións, para convertelos a continuación nun negocio lucrativo, co conseguinte estrago das condicións laborais das persoas que teñen que realizar estes servizos. E así, onde antes había un emprego público estábel agora ou non o hai, ou está sen cubrir, ou directamente foi entregado para beneficio da empresa privada, co conseguinte menoscabo das condicións laborais e salariais.

Necesidade dun sistema público galego de servizos de atención ás persoas

Un dos focos de atención neste último ano vén sendo o da atención a persoas maiores e dependentes: residencias, centros de día, servizos de axuda no fogar... deixaron en evidencia as carencias de medios materiais e humanos, a ausencia duns protocolos homoxéneos de funcionamento, importantes niveis de explotación e precariedade e, en fin, a nefasta xestión que destes servizos se fixo desde o goberno da Xunta, poñendo de manifesto, ademais, tal e como vimos denunciando desde a CIG, que os traballos de coidados, prestados maioritariamente por mulleres, están infravalorados e precarizados, sexa no ámbito público ou no privado.

A crise sanitaria derivada da pandemia da covid-19 puxo máis de manifesto que nunca a necesidade de poñer os coidados na prioridade das políticas públicas e, por tanto, a urxencia de investimento público en servizos de atención ás persoas.

Os servizos públicos son a única garantía para unha atención digna ás persoas de idade e ás persoas dependentes ou con diversidade funcional, debendo asumir directamente a Administración Pública galega as súas competencias na atención ás persoas vulnerábeis, xa sexa por idade, pola súa discapacidade ou dependencia.

Os recursos e servizos sociais de atención ás persoas teñen que deixar de ser unha actividade residual, socialmente pouco valorada e con condicións de traballo precarias, para pasar a ser considerada un servizo esencial para a cidadanía a prestar pola administración en condicións de calidade asistencial para as persoas e con condicións de traballo dignas e estábeis para o persoal encargado dos coidados.

RESOLUCIÓNS:

A CIG aposta pola creación dun Sistema Público Galego de Servizos de Atención ás Persoas, integrado por unha única rede pública que preste os seguintes servizos:

- Centros asistenciais e residenciais da terceira idade
- Centros de día
- Centros de atención á diversidade
- Servizo de Axuda no Fogar
- Outros recursos: Casas Niño, Casas do/a Maior, Xantar na Casa, Transporte Adaptado, centros Quérote +, CIM, etc.

Estes servizos estarán dotados suficientemente tanto de infraestruturas e material como de recursos humanos, dignificando as condicións laborais e salariais de todo o persoal coa aplicación dun mesmo convenio colectivo.

Apostamos pola incorporación a esta rede pública de todos os actuais Servizos de Axuda no Fogar (SAF) e negociación do convenio colectivo galego que recolla unhas condicións laborais e salariais dignas.

Defendemos a transferencia a Galiza de todas as competencias e recursos públicos para desenvolver, aplicar e ampliar a Lei de Dependencia.

Aposta por un Servizo Público Galego de Prevención, Extinción de Incendios e Salvamento.

A Lei 5/1997, da Presidencia da Xunta de Galicia, normas reguladoras da Administración Local, na súa sección 2ª, dos servizos mínimos, fai unha delegación de competencias aos concellos con máis de vinte mil habitantes, ao obrígalos a prestar servizo de prevención e extinción de incendios.

O artigo 14 da Lei 2/1985, da Protección Civil, outorga ás Comunidades Autónomas o asegurar a instalación, a organización e mantemento dos Servizos de Prevención, de Extinción de Incendios e Salvamentos.

Cómpre interpretar que quen ten a capacidade lexisladora é o garante último da prestación, e que non pode haber un baleiro legal que cause indefensión ante un dereito constitucional. Por isto, os concellos de menos de vinte mil habitantes e os demais que obteñan dispensa non se poden deixar á marxe da protección que ten que brindar a administración pública.

A realidade galega dista moito dun adecuado marco de seguridade. Até hai moi poucos anos só existía cobertura de parques de bombeiros nas sete principais cidades de Galiza: Vigo, A Coruña, Lugo, Ourense, Pontevedra, Santiago e Ferrol. Estes servizos teñen un carácter municipal, e a súa actividade céntrase nestes ámbitos, agás ocasionais colaboracións con outros concellos.

Quen dá cobertura ao resto da poboación? Lonxe de importar modelos das outras comunidades, a Xunta de Galicia vén facendo experimentos sen o mínimo rigor técnico. O primeiro experimento foi a creación de parques comarcais. A súa xestión víñase realizando a través de consorcios, cunha xerencia e persoal laboral dependente destes, e coa “privatización da xestión”, adxudicándoos a empresas privadas con ánimo de lucro. Resulta preocupante que a seguridade da cidadanía se poña en mans de empresas que o que pretenden é o beneficio económico.

A precariedade laboral dos traballadores e traballadoras destes consorcios é vergoñenta, nada comparábel á dos bombeiros en calquera dos entes do conxunto do Estado ou dos concellos das principais cidades. Uns traballadores e traballadoras aos que ao risco da profesión de bombeiros hai que engadir a carencia de medios humanos suficientes para calquera contingencia medianamente importante, con perigo para eles mesmos e para as persoas as que teñen que socorrer.

Nos últimos anos estase a producir o rescate da xestión dos consorcios por algunhas das deputacións para prestalos directamente (A Coruña, Lugo, Pontevedra), o cal se pode considerar un avance e un paso importante, sobre todo no que ten a ver coas posibilidades de coordinación e mellora das condicións de traballo do persoal; pero en ningún caso pensamos que este sexa o modelo idóneo para prestar estes servizos esenciais.

Por outra banda a Xunta de Galicia está interpretando de xeito erróneo a Lei 2/1985, de Protección Civil. A asunción das Agrupacións de Voluntarios de tarefas propias de profesionais, tal como se fosen o elemento principal da protección civil, é utilizada pola Xunta como escudo. Os “voluntarios”, estean ou non organizados, son persoal de colaboración, nunca de intervención; colaboración non posíbel onde non existe con quen colaborar.

Esta é unha estrutura sen conexións, na que prima a autonomía municipal sobre a coordinación operativa dos servizos, na que a implantación de Parques de Consorcios faise con criterios políticos localistas deixando de lado os criterios de seguridade pública e na que a Xunta tampouco asume a formación dos Bombeiros na Academia Galega de Seguridade, como competencia propia.

Estase a incumprir neste punto a Lei 2/1985, da Protección Civil, que establece que as Comunidades Autónomas ao asumiren as competencias da devandita Lei deben promover, organizar e manter a formación do persoal dos servizos relacionados coa Protección Civil, en especial no referente aos mandos e aos compoñentes destes servizos.

Cando o articulado xurídico fai referencia á extinción de incendios faino xunto coa prevención. O exercicio da potestade inspectora permanente da Administración para garantir a seguridade das persoas usuarias, a implantación dos plans de emerxencia, a adopción de medidas cautelares en previsión de riscos, é unha función que se atribúe aos Servizos de Prevención, Extinción de Incendios e de Salvamento. Por iso o persoal adscrito a estes servizos ten que ter a consideración de “axente de autoridade” nos seus cometidos, tal como establecen os articulados da maioría de leis das comunidades autónomas.

A situación do resto de comunidades autónomas vén sendo a de promover leis nas que se regulan os Servizos de Prevención, Extinción de Incendios e de Salvamento, regulando tanto a organización funcional, como o financiamento, formación, sistema de acceso, o réxime estatutario e outras, que abrangue tanto os servizos das corporacións locais como os propios das comunidades autónomas.

A diferente situación con respecto ao conxunto do Estado estriba en que a meirande parte das administracións autonómicas cumpriron coa súa obriga como garantes da seguridade dentro do seu territorio, e implantaron servizos propios de Prevención, Extinción de Incendios e de Salvamento, ao contrario que a Xunta de Galicia.

RESOLUCIÓNS:

Apostamos pola creación dun Servizo Público Galego de Prevención, Extinción de Incendios e Salvamento.

1.- Tendo en conta que a seguridade das persoas e os seus bens fronte a calquera tipo de risco debe considerarse como un servizo público esencial, como unha demanda social de servizo áxil e efectivo, defendemos a creación dun *Servizo Público Galego de prevención, extinción de incendios e de salvamento*, con cobertura de todo o territorio, no que se poderían integrar os Parques de Bombeiros das sete principais cidades de Galiza.

2.- En Galiza urxe a necesidade de aprobar no Parlamento galego unha norma con rango de lei que, por si mesma e a través das súas disposicións, garanta a configuración dun marco acaído de protección ante os distintos niveis de emerxencia, e regule a profesión de bombeiro.

Esta norma debería prever as especificidades dos Corpos de Bombeiros en relación ás súas condicións de traballo, regulamentando os medios materiais e humanos, establecendo ratios e protocolos de actuación. Ademais, regularíanse as xornadas e horarios, a formación, a carreira profesional, as retribucións, a segunda actividade...

3.- A Academia Galega de Seguridade ten que ser, necesariamente, un elemento esencial para a preparación técnica e o desenvolvemento da carreira profesional. A profesión de bombeiro non pode permanecer ao nivel de escalas auxiliares por máis tempo. As funcións propias do persoal dos Servizos de Prevención, Extinción de Incendios e de Salvamento requiren o coñecemento de complexas técnicas de actuación, de manexo de maquinaria e de equipos, de lexislación da construción e de actividades, e esixen adecuar as categorías do persoal destes servizos ao seu nivel de especialidade.

Transferencia de todo o relativo á xestión das políticas de emprego ás CCAA.

En Galiza, as oficinas de emprego soportan un sistema de competencias compartidas entre o Estado e a Xunta. As competencias das prestacións son do Estado, que é quen decide a quen e como se conceden. A Xunta ten as restantes competencias: inscrición da demanda, modificación de datos, clasificación, xestión de ofertas e formación. As persoas usuarias non entenden a repartición de competencias, posto que as dúas administracións están compartindo as mesmas instalacións.

RESOLUCIÓN:

A CIG demanda o traspaso de todas as competencias relacionadas coas oficinas de emprego á Xunta de Galicia, que se fai extensivo a todos os ámbitos co fin de conseguir que a Xunta xestione directamente todos os servizos públicos posíbeis.

Unha nova estratexia no sistema de portos galegos de interese xeral:

Que sexan cinco as Autoridades Portuarias que xestionan cada un dos portos de interese xeral, cada una delas cun marco estratéxico diferente, vai en contra do crecemento e da produtividade dos mesmos portos. É un feito máis que probado que o único que conseguen é competir entre elas pola captación de tráfico. Mentres a estratexia non sexa conxunta e coordinada, o único que as Autoridades Portuarias están a conseguir é que os tráfico importantes non paren na nosa Terra.

Ademais da competencia entre as cinco Autoridades Portuarias, no ámbito da mariña mercante e os tráfico comerciais, Galiza ten un moi duro competidor internacional como Leixões, que, tras anos de investimentos moito mellor planificados e pensados que a dos propios portos galegos de interese xeral, pode presumir de ter un porto innovador e moi eficiente.

Grande erro é separar o tráfico marítimo de toda a actividade que se potencia arredor dos portos de interese xeral, e é por iso polo que agora máis que nunca é necesario un cambio no sistema que pasa pola estratexia coordinada e a especialización de tráfico. Con esta especialización, ademais de que a planificación da estratexia portuaria sería común para os 3 portos de interese xeral da zona sur e os 2 da zona norte, reduciríase a competencia entre os nosos portos e habería máis marxe de beneficio en concepto de recadación de taxas e captación de tráfico. Permitindo unha especialización de cada porto acorde coas súas infraestruturas, ademais, reduciríase o impacto ambiental producido polos numerosos recheos e ampliacións que as diferentes Autoridades Portuarias planifican coa desculpa da falta de espazos (cabe aquí o debate da falta real de espazos, pois máis ben o problema vén pola mala xestión dos espazos existentes e o modelo de concesións a longo prazo que a lei de portos permite).

Esta especialización ten que ir da man dunha reestruturación dos organigramas das diferentes Autoridades Portuarias e cómpre reducir o gasto en persoal directivo e dedicar ese aforro á recuperación dos servizos privatizados nos últimos anos. A día de hoxe as 5 Autoridade Portuarias contan con candaseu presidente e director e un total de 95 directivos non acollidos ao III Convenio Colectivo. Coa especialización das Autoridades Portuarias poderíase prescindir de boa parte deses cargos, pois cunha liña coordinada de traballo nos tres portos da zona sur e outra nos 2 da zona norte, reorganizando o traballo e as funcións do persoal directivo, o que sería necesario é a contratación de máis técnicos e profesionais que poidan prestar un servizo público de calidade e levar a cabo o control e fiscalización das operacións portuarias en óptimas condicións en cada un dos 5 portos de interese xeral.

A taxa de reposición no sistema portuario deixou a varios colectivos como a Policía Portuaria, o servizo de sinalización marítima ou o de conservación en mantemento cun déficit de persoal alarmante e que, en moitos casos, pon en risco tanto a continuidade do servizo público, como da propia seguridade, tanto do persoal da administración, como dos usuarios e incluso da circulación tanto marítima como terrestre.

No caso do servizo de Policía Portuaria é urxente rematar coa eventualidade no colectivo, pois a estratexia das diferentes Autoridades Portuarias estes últimos anos foi a substitución de persoal fixo por persoal eventual contratado mediante bolsas de emprego. O persoal das bolsas de emprego de Policía Portuaria, cando a oferta temporal de traballo o permite, están a cubrir necesidades estruturais e cando non hai posibilidade de contratación, ou se incrementa o gasto en gardas especiais ou se deixan servizos sen cubrir, sen importar nin a seguridade da propia Policía Portuaria, nin a das instalacións e usuarias dos portos. É necesaria a creación dun regulamento de Policía Portuaria, que desde Portos do Estado leva máis de 15 anos sen aprobarse e que se dote os 5 corpos de Policía Portuaria galegos dos medios necesarios para o desenvolvemento das súas funcións, así como a creación dun plan formativo común impartido na AGASP, ademais de redefinir a figura do Policía Portuario para brindarlle unha maior protección xurídica de cara ás funcións de seguridade cidadá na que se ven involucradas as Policías Portuarias no desempeño das súas funcións en zonas de dominio público portuario.

Cómpre tamén que se incremente o control sobre as propias Autoridades Portuarias, pois en moitos casos son as propias direccións dos organismos portuarios as que incumpren a Lei de Portos co abandono das competencias e funcións que a propia lei lles encomenda. Como exemplo máis claro temos o Servizo de Sinalización Marítima, un “servizo xeral” definido polo RDL 2/2011 que está en vías de ser privatizado e que actualmente non conta co persoal necesario para garantir un servizo 24 horas e do que depende a seguridade marítima e das nosas rías e costas.

RESOLUCIÓN:

É fundamental a creación dunha figura ou órgano de control que garanta que os servizos xerais e esenciais sexan prestados en condicións de seguridade, mediante persoal público formado e capacitado para tal fin, tanto se falamos do servizo de sinalización marítima como do servizo de Policía Portuaria. Para solucionar esta falta de control, a liña de traballo debería ir en busca da modificación da composición dos consellos de administración (que case na totalidade dos casos son un simple trámite de lectura e votacións a favor do que propoñen as presidencias das Autoridades Portuarias sen unha análise profunda das propostas que se aproban) e pola creación dunha mesa de diálogo permanente.

RESOLUCIÓNS:

- 1.- Non hai mellor proposta para defender o público fronte ao privado que ampliar a xestión directa dos servizos. A CIG defende a xestión directa polas Administracións Públicas de todos os servizos públicos. As fórmulas de Empresas Públicas/ Empresas Mixtas poden ser unha opción a ter en conta pero sobre a garantía de que non se utilizan como forma “adozada” de privatización e, en todo caso, de que a participación da Administración Pública é maioritaria, cando non total.
- 2.- A realidade presente na que temos que actuar e acomodar o anterior, céntrase no que ten a ver coa reversión de servizos públicos privatizados. Neste sentido, está clara a defensa que temos que facer de todo o relativo á sucesión de empresa e subrogación do persoal das empresas concesionarias, que deberán integrarse na Administración como persoal laboral subrogado. Para estes efectos, consideramos necesario avanzar na definición legal desta nova figura de persoa empregada pública, coa concreción da forma de integración nos cadros de persoal de cada administración e de todos es dereitos laborais que lles son inherentes. Neste sentido, convén pararse a avaliar e contemplar até onde levar a reivindicación do mantemento das condicións do persoal proveniente das contratas, que non pode supoñer retrocesos nas condicións laborais e salariais respecto dos equivalentes xa existentes na Administración. En calquera caso, e garantida a subrogación do persoal, temos que ser conscientes dunha segunda parte (máis ou menos curta ou longa no tempo en función de moitas variábeis) que é a ineludíbel e preceptiva creación pola Administración Pública dos postos e prazas necesarios para a continuidade da xestión directa do servizo, e que deberá aterse ás convocatorias que os procedementos legais establecen, buscando as fórmulas que dean solución de futuro ao persoal subrogado.
- 3.- Por último, cómpre chamar atención de que segundo como se afronte o rescate dos servizos públicos, ben a través dunha Empresa Pública, xa constituída ou por constituír, ou directamente na Administración Pública, os procederes, as consecuencias e demais derivacións para os cadros de persoal non son equivalentes. Terá que ser en cada caso concreto onde se avalíen cal é a mellor destas opcións como válidas atendendo ás características, as necesidades financeiras e organizativas das que se dote o servizo público do que se trate, pero tendo presente que o principio xeral e obxectivo final debería ser a xestión directa, aínda que transitoriamente a reversión fose a través dunha empresa pública.

RESOLUCIÓN:

É fundamental a coordinación entre os diferentes sectores e federacións na loita polos nosos servizos públicos, sobre todo aqueles que pola súa dispersión xeográfica están máis en perigo. Por iso loitaremos polo mantemento dos poucos servizos públicos que quedan neses ámbitos e reclamaremos que se doten de persoal, así como a reapertura ou creación daqueles que sexan precisos para non perder poboación ou fixala; esiximos a accesibilidade universal a todos os servizos e que se garanta a atención presencial alí onde sexa necesaria.

C.- Emprego público; compromisos e propostas.

A CIG ante os procesos de estabilización do emprego público:

A alta taxa de temporalidade nas administracións públicas do Estado español deriva de varios factores, pero o máis determinante durante os últimos 12 anos vén sendo a limitación imposta polos gobernos do Estado ao incremento dos cadros de persoal establecendo taxas de reposición de efectivos con carácter de normativa básica, que impiden a cobertura de prazas estruturais. Esta decisión, amparada na nefasta ideoloxía neoliberal, pretende privatizar os servizos públicos que poidan xerar beneficios ás empresas adxudicatarias e desmantelar ou deixar en mínimos o sector público, argumentando a necesidade de reducir o gasto público en materia de persoal.

Estas decisións non teñen en conta en absoluto as necesidades e demandas da cidadanía, o correcto funcionamento dos servizos públicos nin -tan sequera- a saúde orzamentaria de cada administración. Unha falsidade contábel que obriga as administracións a externalizar servizos ou realizar contratacións temporais en prazas que son estruturais ou a contratar persoal a través de empresas interpostas -cun incremento do custo-, que logo se traducen en sentenzas xudiciais de fraude de lei ou cesión ilegal de persoas traballadoras. O resultado destas políticas erráticas, iniciadas polo Partido Popular pero sostidas no tempo por gobernos que se din progresistas, é unha taxa de temporalidade en índices tan indecentes que a propia Unión Europea ten que cominar o Estado español a reducila.

A eliminación da taxa de reposición é unha demanda da CIG desde o mesmo momento da súa implantación. Teñen que ser as diferentes administracións, en función das súas necesidades de persoal para o mantemento duns servizos públicos de calidade e universais e das súas dispoñibilidades orzamentarias, as que decidan as súas ofertas de emprego, sen limitación alleas, e previa a preceptiva negociación coa representación das persoas empregadas públicas. De non ser así, por moitos procesos extraordinarios de estabilización que se leven a cabo, a temporalidade volverá a incrementarse nas administracións públicas inevitabelmente, pervertendo os procesos ordinarios de selección de persoal.

Nos anos 2017 e 2018 asináronse acordos entre os sindicatos estatais e o goberno moribundo do Partido Popular que, baixo a falsa aparencia de acordos de estabilización de emprego, viñan a referendar o mantemento das taxas de reposición e, aínda establecendo taxas adicionais ás que xa existían, impedían o incremento de efectivos con carácter básico a todas as administracións públicas.

A nivel galego, os devanditos acordos co goberno do PP reproducíronse mimeticamente no ámbito da Xunta de Galicia, onde se asinou en outubro de 2017 o acordo coas organizacións sindicais CCOO, CSIF e UGT para o desenvolvemento dun plan de estabilidade, e en xaneiro de 2019 o Acordo de concertación do emprego público de Galicia (desta volta sen a anuencia do CSIF).

Tanto os acordos estatais como os de ámbito galego foron rexeitados e denunciados pola CIG, principalmente porque viñan a consagrar as taxas de reposición de efectivos, ao tempo que, en materia de estabilización de emprego, o goberno do Estado e os sindicatos asinantes renunciaban a establecer criterios para regular os procesos selectivos de estabilización de emprego temporal, lavando as mans e deixando a cada administración a “papeleta” de tomar decisións nos seus ámbitos respectivos.

Non temos dúbida de que a normativa que debe inspirar os criterios a seguir é a Directiva 1999/70 / CE sobre traballo a tempo determinado -e a xurisprudencia que o desenvolve-, prestando especial atención ao principal obxectivo que persegue, que é o de evitar abusos derivados do uso sucesivo de contratos ou relacións laborais de duración determinada.

Pero o Acordo sobre temporalidade asinado recentemente na Mesa Xeral das Administracións Públicas non contempla ningunha medida no sentido de que o abuso da contratación temporal obrigue á creación de novas prazas fixas no cadro de persoal (como é o caso do mundo laboral) e á súa incorporación a ofertas de emprego públicas. No documento aprobado hai unha clara intención do goberno do Estado de incorporar no EBEP medidas para evitar que as relacións laborais temporais se muden en fixas cando a súa propia duración e a sucesión de contratos determinan a súa natureza estrutural. O Acordo parte da premisa falsaria de que hai que establecer

límites para o aumento de prazas fixas nas Administracións Públicas, coma se as taxas de reposición de persoal tivesen o carácter de dogma de fe.

O mantra neoliberal de manter as taxas de reposición como medida de control do gasto para todas as administracións fica así sacralizado na normativa básica estatal, coa convivencia dos sindicatos estatais. O Acordo é claramente contrario á creación de emprego. E é falso (é outro mantra neoliberal) que os cadros de persoal das administracións estean sobredimensionados. As ratios de empregadas e empregados públicos por habitantes do Estado español e de Galiza indican claramente o contrario, en relación cos países da UE.

A consecuencia máis inmediata de manter as taxas de reposición con carácter básico na lexislación estatal é que as administracións públicas disfrazan de emprego temporal o que realmente é emprego estrutural. Tamén é falso que as taxas de reposición sirvan como medida de control de custos: en canto se aproban as OPE suxeitas a taxas de reposición, a contratación comeza acumulando tarefas, programas, contrátase man de obra a través de falsos autónomos ou servizos de subcontratación, máis caros: IVE + gastos xerais + beneficio: custo extra do 40%. A proposta é contraria ao principio de economía ao que di responder.

E isto vai seguir dando lugar a un número abundante de sentenzas por fraude de lei na contratación temporal para tarefas estruturais, contratación de falsos autónomos ou cesión ilegal de persoas traballadoras.

O acordo asinado na Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas implica o despedimento do persoal interino ao cumprir os tres anos de antigüidade; e o despedimento, aínda que sexa con compensación, non pode ser considerado a solución correcta por un sindicato que se define como de clase ou por un goberno que se define como progresista. O persoal contratado será despedido para substituílo por outro: esta medida non reduce a temporalidade, distribúe a precariedade. E iso mesmo é contrario ao principio de mérito e capacidade: despedimos a persoa seleccionada en primeira instancia e substituímosa por outra que está en postos de abaixo nas listas de agarda.

Consideramos como un avance o establecemento de indemnizacións como sanción polo abuso de temporalidade; isto equipararíanos dalgunha maneira ao mundo laboral, se fose real e eficaz. Pero segundo o propio decreto que o regula, as indemnizacións non serán aplicábeis con efectos retroactivos; e no sucesivo, o persoal será cesado antes de acadar os tres anos de antigüidade, que é o tempo que o RDL e a recente sentenza de casación do Tribunal Supremo establecen para que se considere abuso na contratación temporal e xere dereito a indemnización. E nos casos das persoas que nos últimos anos foron vítimas do abuso e que non aproben as probas de acceso ás prazas, previsiblemente teñan que escoller entre formar parte das listas de agarda de contratacións ou cobrar a indemnización, que en todo caso estará calculada sobre o último contrato, segundo se regula no propio RDL.

Parece claro pois que a reforma non pecha en absoluto –senón ao contrario– a conflitividade sobre o emprego público temporal nin moito menos para o persoal vítima do abuso da temporalidade. Só dá ao goberno un novo respiro durante tres anos. E en calquera caso, dentro de tres anos, a asinar novos / vellos acordos de estabilización laboral.

E o que é máis que previsíbel -e lamentábel- é que a xustiza (seguramente a europea) lles pase pola esquerda e dentro de pouco tempo veremos novamente os sindicatos estatais renegando dos acordos que agora están a asinar, como xa fixeron cos anteriores.

O TXUE xa estableceu expresamente que a inclusión dos postos ocupados por persoas vítimas de abuso na temporalidade en procesos selectivos non é unha medida reparadora para os que actualmente son vítimas da temporalidade abusiva. Estas sentenzas botan por terra os acordos asinados no seu día cos gobernos agonizantes do PP e converten en papel mollado o novo acordo de estabilización asinado con este goberno, que se define como de progreso.

Por iso, é necesario darlle outra saída ao persoal vítima de abusos por parte das administracións. A convocatoria de novos procesos non é unha medida correctiva suficiente. Non é de recibo que aposten de novo por procesos de estabilización similares aos que xa fracasaron nos últimos anos.

Os novos procesos de consolidación, cos mesmos criterios que xa apareceron na cuarta disposición transitoria do EBEP en 2007, nos Acordos de 2017 e 2018 xa non serven para dar resposta adecuada ao abuso de temporalidade. Hai que articular unha solución excepcional ao problema da temporalidade acumulada, apostando por

medidas reparadoras eficaces e proporcionadas para quen sexa vítima do abuso na temporalidade, apostando por verdadeiros procesos de consolidación de emprego, que respecten os ámbitos de negociación territorial ou sectorial e tendo en conta a orixe da temporalidade de cada administración pública e a especificidade de cada sector.

Liñas básicas da negociación e acción sindical dos procesos de estabilización:

Ademais da Mesa Xeral das Administracións Públicas, son varios os ámbitos de negociación nos que, logo do Acordo sobre estabilización aprobados no ámbito estatal, ante as aprobacións das ofertas públicas de emprego e convocatorias específicas de procesos selectivos de estabilización, a CIG-Administración Pública debe manter unha posición común, que marque as liñas mestras de cara á negociación dos procesos de estabilización, coa suficiente flexibilidade que permita adaptar as nosas posicións as circunstancias de cada caso.

Necesariamente, haberá que ter en conta a porcentaxe de temporalidade e a orixe das prazas obxecto de estabilización, así como a forma de acceso ao emprego temporal en cada ámbito ou sector, pois é obvio que non vale unha solución única para situacións tan diversas.

Igualmente, cómpre marcarmos estratexias de acción sindical que fortalezan os nosos postulados diante das distintas administracións públicas e das persoas as que temos que representar.

- Cómpre esixirmos en cada administración unha negociación dos procesos, previa ás modificacións da RPT, aprobación dos cadros de persoal e ofertas de emprego anuais, así como as bases dos procesos.
- É necesario o incremento de efectivos; os procesos de consolidación e estabilización non son suficientes para facer fronte aos servizos que é necesario prestar. Estamos diante de cadros de persoal escasos e avellentados, que lles serven ás administracións para xustificar as privatizacións. Temos que seguir esixindo que se elimine a taxa de reposición da normativa vixente, e non asinar e denunciar calquera proposta na que se apliquen taxas de reposición.
- De cara á negociación de procesos de estabilización de emprego, temos que comezar por analizar o volume de prazas, a antigüidade nestas e a forma de acceso en cada ámbito ou sector, xunto coa procedencia da contratación non fixa: procesos selectivos para emprego temporal a prazas estruturais, sentenzas de cesión ilegal de persoas traballadoras, listas de agarda de substitucións, programas de duración determinada.
- Hai que esixir xuntanza da Comisión de Seguimento dos Convenios, onde teñan cláusulas de estabilización.
- Cómpre procurar excluír das OPE prazas ocupadas por persoas próximas á xubilación; é preciso ter moi en conta ese persoal interino ou indefinido ao que lle falta pouco para se xubilaren. Habería que pensar nun límite temporal para non prexudicar a futura xubilación de quen leva anos e anos en precario servindo a unha administración.
- Os procesos de estabilización deben referirse e incluír as prazas ocupadas interina ou temporalmente durante máis de 3 anos e as resultantes de sentenzas de fraude de lei na contratación ou cesión ilegal, e tamén as prazas afectadas por resolucións administrativas de indefinición, que deben estar incluídas na preceptiva RPT.
- As prazas deben incluírse nos cadros de persoal, RPT e nas ofertas de emprego na mesma condición que ostenta o persoal que ocupa a praza a estabilizar, sexa esta de persoal laboral ou funcionario, promovendo a impugnación da convocatoria de prazas que leven consigo a funcionarización de prazas de laboral.
- Entendemos que o persoal que ten recoñecida unha relación laboral indefinida por resolución xudicial ou administrativa, e que xa superou probas selectivas en condicións de igualdade para o acceso, debe ser considerado persoal laboral fixo a todos os efectos, polo que debemos defender a introdución dunha disposición transitoria no EBEP que prevexa e concrete estas situacións, e permita resolver de oficio a condición de fixas das persoas que ocupen estas prazas.

- As prazas ocupadas con persoal que ten recoñecida unha relación laboral indefinida por resolución xudicial ou administrativa, que non superou probas selectivas debe incluírse nos procesos de estabilización mediante un concurso oposición, en procesos selectivos diferenciados dos de quenda libre, aínda que simultáneos.
- Debemos promover a impugnación xudicial das ofertas de emprego que non se axusten aos criterios expostos.
- Todo o indicado, sen prexuízo da vía xurídica que individualmente se decida promover por calquera persoa empregada pública en demanda de fixeza, cando se ocupe unha praza declarada en fraude de lei e se teña superado un proceso selectivo para acceder á administración, decisión que -para as persoas afiliadas- debe ser apoiada polos servizos xurídicos da CIG.
- Procurar que o persoal que non supere procesos de estabilización se incorpore nas listas de agarda de contratacións de cada administración, de acordo coas súas normas específicas.
- Demandarase que a Administración programe accións formativas específicas dirixidas ao persoal afectado por cada proceso selectivo.
- Para conxugar o dereito do persoal indefinido e interino co dereito do persoal fixo e funcionario de carreira promoveranse concursos de provisión de postos previos aos procesos de estabilización, coa inclusión da totalidade dos postos. A resolución do concurso de traslados previo e da toma de posesión das persoas que superen o proceso de estabilización realizarase simultaneamente.
- Apostaremos por convocatorias de estabilización abertas, separadas das de quenda libre, polo sistema de concurso oposición libre como forma de selección, chegando á máxima puntuación que permite a lei (40%) na fase de concurso, e nos que defenderemos os seguintes criterios:

Fase de oposición (60%)

- Propoñer temarios reducidos e axeitados ás funcións desenvoltas nos postos obxecto da convocatoria.
- Proba única, con dous exercicios, tipo test: non eliminatória en cada fase, só no conxunto, consistentes nunha parte teórica e outra con supostos prácticos relacionados coas tarefas desenvolvidas. A penalización por respostas incorrectas nunca será maior de 1/4. Introducir a posibilidade de que determinadas probas de oposición, con características especiais, se poidan realizar a través da realización de exames prácticos.
- Para superar a fase de oposición o número de respostas correctas necesarias en ningún caso será superior ao 50% do total, podendo ser inferior se o tribunal o considera necesario porque o número de aspirantes que superan a fase de oposición é inferior ao número de prazas convocadas.

Concurso de méritos (40%)

- Valorar principalmente os servizos no posto, primando os prestados na administración que convoca as prazas.
- En segundo lugar, valorar o ter superado algunha proba selectiva para unha praza da mesma categoría e subescala, se non se tivo en conta na fase de oposición.
- En terceiro lugar, valorar a formación só de xeito testemuñal.
- Non ter en conta titulacións distintas ás das prazas convocadas.

RESOLUCIÓN:

A CIG vén sostendo que a primeira e indispensábel medida para combater a temporalidade na AA.PP. é permitir a cada administración dimensionar os seus cadros de persoal e crear as prazas estruturais que consideren necesarias.

Desde a CIG-Administración Pública demandamos a desaparición da taxa de reposición de efectivos na Lei de Orzamentos do Estado e que se permita ás distintas administracións ampliar os seus cadros de persoal, o que tería como consecuencia unha baixada importante do desemprego, unha mellora nas condicións de emprego do persoal que presta servizos públicos e, como consecuencia, unha importante mellora da calidade destes.

Combater o abuso do persoal eventual:

Paralelamente, e froito tamén desas políticas promovidas por intereses económicos privatizadores, levamos décadas sometidos a unha campaña de desprestixio das empregadas e empregados públicos que só ten como obxectivo destruír o público para que uns poucos fagan negocio. O caso é que esas campañas, conxuntamente coas graves crises económicas, están calando na sociedade e os gobernos están aproveitando esa conxuntura para implantar un modelo de Administracións Públicas que conte soamente con cargos directivos, se pode ser, afíns ao poder político e privatizar todo o demais.

Para paliar en parte esta situación, nas últimas décadas estamos vivindo incorporacións masivas de persoal eventual, ou a través de empresas publicas e privadas que realizan traballos propios da Administración. En moitos casos con procesos de ingreso que para nada cumpren cos criterios de igualdade, mérito e capacidade que debería rexer o acceso á Función Pública. Procesos e situacións que numerosas sentenzas xudiciais determinan fóra da legalidade vixente e que teñen como finalidade rachar co principio de independencia do emprego público con respecto ao poder político.

Tamén estamos a ver como esta situación provoca enormes situacións de indefensión e discriminación para o persoal que sofre esta temporalidade abusiva, que xeran sucesivos procesos extraordinarios de estabilización, que desvirtúan o que deberían ser os sistemas de acceso ordinarios á condición de empregada ou empregado público.

RESOLUCIÓNS

Por todo isto desde a CIG- Administración Pública debemos defender a independencia do exercicio da Función Pública. Principalmente, vixiando que se limite ao estritamente imprescindible a contratación eventual e regulala de xeito que non se poida utilizar para cubrir necesidades estruturais, así como para evitar inxustizas que afecten a este persoal. Tamén cómpre velar por que todos os procesos selectivos de persoal eventual cumpran cos principios de acceso ao emprego público e actuando pola recuperación e mellora do emprego e as condicións laborais a través da negociación colectiva.

D.- Igualdade e conciliación.

Igualdade

A igualdade entre homes e mulleres é un principio xurídico universal, recollido nos diversos textos internacionais de dereitos humanos, na normativa da Unión Europea e por suposto na normativa estatal e autonómica. E por suposto é o motor imprescindible de avance de toda sociedade e que debe inspirarse no resto dos dereitos fundamentais.

Lembremos que as administracións están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, de ser o caso, acordar coa representación legal das e dos traballadores, tal e como recolle o artigo 45 da Lei de igualdade 3/2007. No caso das administracións de máis de 250 persoas traballadoras as medidas deberanse dirixir á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, sendo obrigado realizalo cando así o estableza o convenio colectivo, ou cando a autoridade laboral así o acorde nun procedemento sancionador.

Do mesmo xeito, as administracións deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar saída ás denuncias ou reclamacións que poidan formular. Estas medidas deberán ser negociadas coa representación sindical (artigo 48 da Lei de Igualdade 3/2007).

As leis, en materia de igualdade, obrigan as administracións a implementaren políticas de igualdade e a desterrar todas as formas de discriminación, pero a realidade é que as medidas adoptadas (no mellor dos casos) non son máis que simples declaracións de intencións, nalgúns casos grandilocuentes e con gran publicidade, pero que no momento da concreción práctica non ofrecen medidas concretas de igualdade nin erradicar plenamente as discriminacións. O máis relevante atopámolo en:

- Linguaxe non sexista: Revisar a linguaxe empregada nos textos dos convenios atendendo a criterios non sexistas, empregando termos neutros na medida do posíbel, visibilizando a ambos os xéneros cando teñamos que referirnos a ambos e non poidamos utilizar os xenéricos, prestando especial atención na redacción das categorías (non aceptaremos en ningún caso o emprego do masculino como xenérico).
- Cláusulas de igualdade: Propoñemos incluír medidas nas seguintes áreas de intervención: en relación ao acceso á promoción profesional, valoración e clasificación de postos, debemos garantir a eliminación da discriminación mediante unha selección baseada en probas obxectivas.
- En materia de formación é necesario favorecer a mellora dos niveis e diversificación da formación profesional, incentivando a participación das mulleres de forma que se favoreza a promoción e a reincorporación ao traballo nos casos de excedencia por coidado. É preciso ter en conta a xornada que se realiza e a posibilidade de compatibilizar tal formación coa atención das responsabilidades familiares, dado que recaen sobre as mulleres en maior medida que sobre os homes.
- Cláusulas de violencia de xénero: A persoa traballadora vítima de violencia de xénero, que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a administración teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, propoñeremos que a administración facilite información á persoa traballadora sobre as vacantes existentes nese momento, ou as que se poidan producirse no futuro, para o seu traslado.

Plans de Igualdade:

Os Plans de Igualdade establécense para mellorar as condicións laborais das persoas traballadoras. Deben fixar obxectivos de igualdade a alcanzar, estratexias e prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimento e control para conseguir a igualdade e erradicar a discriminación.

A pesar de que a LOI, o TREBEP e a Lei de Emprego Público de Galiza obrigan as distintas administracións a elaboraren o seu propio Plan de Igualdade, a día de hoxe só a administración estatal e nalgún caso da administración local teñen concretado documentos. É salientábel o caso da Xunta, que non foi quen de aprobar un Plan de Igualdade propio a pesar das denuncias e reivindicacións da CIG a este respecto desde 2007.

Protocolos para previr o acoso sexual e por razón de xénero:

Non todas as administracións contan con protocolos aprobados. Onde existen implantan as medidas de control interno para depurar os posibles casos de denuncias, ou a actuación da administración é lenta ou inexistente, abocando as vítimas a procesos longos en reclamacións administrativas ou xudiciais. Con todo, na administración local, a maioría dos concellos carecen deles; e onde si foron postos en marcha, realizouse con pouca negociación e sen atender as demandas sindicais, sen establecer as pertinentes medidas de sensibilización, nin o correcto tratamento das persoas vítimas, nin un procedemento estandarizado nin control en caso de que non se observase o procedemento.

Conciliación, xornada e flexibilidade horaria:

O persoal das administracións ten dereito ao desenvolvemento que as leis conceden aos traballadores e traballadoras, dunha vida laboral plena, pero ao mesmo tempo ao pleno desenvolvemento da vida familiar e persoal, e para que tales dereitos se fagan efectivos e o exercicio destes non implique un aumento nos deberes dos demais, a Administración debe adecuar as súas necesidades de persoal, para aplicar os dereitos de flexibilidade e concreción horaria por conciliación, é preciso tamén ter en conta o impacto de xénero nas medidas dirixidas á conciliación.

O equilibrio e conciliación faise aínda máis difícil para as mulleres pola estrutura da sociedade patriarcal na que estamos inmersos e a falta duns servizos sociais e asistenciais eficaces. É fundamental por iso ter en conta o impacto de xénero nas medidas dirixidas á conciliación dado que en moitos dos fogares que se acollen a estas medidas as persoas que fican ao coidado das dependentes son mulleres, consolidando a feminización destas tarefas.

A realidade diaria nas administracións nos demostra que as excedencias, as reducións de xornada e a maioría dos permisos para atender as necesidades de coidado son maioritariamente femininos, coa negativa repercusión que ten para a vida laboral das mulleres (pensións, formación, desemprego, etc.).

Por todo o exposto, propoñemos a adopción das seguintes medidas dirixidas a garantir a protección da clase traballadora galega que precisa facer uso dos seus dereitos de conciliación:

- Racionalizar os horarios de traballos e reducir a xornada máxima laboral a 35 horas semanais como medida de repartición do traballo, así como a asunción de responsabilidades familiares en igualdade.
- Establecemento dunha xornada reducida sen redución de salario de 30 horas semanais, que permita exercer as obrigas e dereitos de coidado.
- Establecemento de xornadas intensivas a combinar entre cónxuxes.
- Licenza remunerada para quen non poida asistir ao traballo por razóns urxentes derivadas do coidado de crianzas e persoas dependentes. Esta licenza darase no caso de que as persoas suxeitos causantes precisen de atención directa e continuada e non poidan acudir a centros educativos ou de coidado (confinamentos, enfermidades...). Deberá achegarse unha solicitude na que se expoña a imposibilidade de acollerse ao teletraballo ou realizar unha adaptación da xornada laboral.
- Establecemento dunha prestación da seguridade social para que o detrimento económico derivado do coidado de persoas, en concreto nos casos de goce dunha redución de xornada sempre que esta sexa inferior ao 100%. A administración seguirá facéndose cargo das cotizacións e a Seguridade Social pagará unha contía do 75% do salario do mes anterior á solicitude da prestación calculada en proporción ao tempo reducido.
- Posibilidade de solicitar o desemprego para aquelas persoas traballadoras que solicitaron unha redución de xornada do 100% ou unha excedencia por coidado. Este tempo de desemprego entenderase como non consumido.
- Creación de servizos colectivos de coidado de carácter público ou adaptación de edificios e locais existentes destinados ao coidado e á atención das crianzas e da mocidade até os 18 anos. A Xunta de Galiza, mediante o organismo público de ámbito galego que lle corresponda, correrá a cargo e coordinará cos concellos (ou, de ser o caso, coas deputacións provinciais) a prestación directa destes servizos, coa contratación do persoal necesario e habilitando as partidas económicas necesarias para garantir unha prestación directa destes.
- Recoñecer o carácter fundamental do dereito á conciliación da vida familiar, persoal e laboral, eliminando a mención recollida no art. 33.8 “segundo o acordo que chegue coa administración ou nos termos previstos na negociación colectiva”, xunto coa restrición de poder acollerse a unha redución da xornada por coidado con carácter diario, podendo facelo semanal, mensual ou anualmente, correspondéndolles aos traballadores e ás traballadoras a concreción horaria deste dereito.
- Establecer o dereito de acompañamento a consulta médica para o persoal con persoas dependentes ao seu cargo con carácter retribuído. Recoller o dereito a acompañamento de crianzas menores de 14 anos a consulta médica.

- Eliminar a restrición da idade no caso das excedencias por coidado de menor, ampliando a actual de 3 a 14 anos, podendo solicitala durante un prazo máximo de tres anos para o coidado de fillas e fillos menores de 14.
- Duración do permiso por lactación acumulada en 4 semanas, estendendo o dereito dunha hora até que a crianza cumpra 12 meses, podendo gozar deste ao inicio, ao remate, durante a xornada ou dividilo en dúas medias horas.
- Establecer o dereito preferente á escolla de períodos vacacionais coincidentes cos períodos non lectivos por coidado de crianzas menores.
- Reformar o actual permiso por nacemento, adopción e acollemento, aumentando a súa duración até equiparalo ao permiso de maternidade e tendo carácter obrigatorio o facer uso deste. Iso suporá permisos intransferíbeis para as persoas proxenitoras e con igual protección social durante o exercicio de ambos os dereitos.
- Aumentar progresivamente o período de suspensión de maternidade até acadar como mínimo os 12 meses de duración.
- Establecer mecanismos sancionadores áxiles ás administracións que non teñan un plan de eliminación de riscos laborais ou non adopten medidas dirixidas a protexer a saúde das traballadoras embarazadas e/ou en período de lactación en canto reciben notificación da situación de embarazo.
- Revisar a regulación existente en materia de igualdade, garantindo a súa transversalidade en todos aqueles aspectos que garden relación coa discriminación por motivos de sexo, identidade e orientación afectivo-sexual, lingua, idade, discapacidade, raza e etnia, relixión, clase social e condición de inmigrante, incluíndo a negociación de protocolos de prevención e actuación ante o acoso, os plans de oportunidades entre mulleres e homes e os protocolos de actuación para a atención de traballadoras vítimas de violencia machista, establecendo mecanismos de aplicación inmediata e de sanción máis acaídos.

RESOLUCIÓN

Pola implantación e efectivización de plans de igualdade nas administracións públicas garantindo unha formación obrigatoria en materia de igualdade con perspectiva de xénero.

Demandamos que se forme o persoal das Administracións Públicas na corresponsabilidade entre homes e mulleres á hora de atender as necesidades familiares, que se melloren os servizos sociais, que se iguallen os permisos parentais e se fomenten as accións positivas para compensar a discriminación das mulleres. Cómpre recoñecer o carácter fundamental do dereito á conciliación da vida familiar, persoal e laboral.

Esiximos protocolos contra o acoso en todas as administracións, descrición dos procedementos e/ou medidas de sensibilización, prevención, detección e actuacións contra o acoso sexual, laboral, e por razón de sexo, negociados previamente e que protexan plenamente a persoa que se vexa inmersa nun caso de acoso sexual ou por razón de xénero.

A CIG como ferramenta útil para as traballadoras galegas:

Desde o pasado VII Congreso Confederado, a CIG impulsou unha convocatoria innovadora, sobre a cal non había precedentes, rexistrando folga laboral só de mulleres, e por tanto chamándoas a elas a mobilizarse, mentres os homes asalariados eran chamados a acudir aos centros de traballo. Así, os homes da central, fosen liberados, delegados ou afiliados, debían implicarse no traballo previo ao 8 de Marzo, na divulgación e axitación para conseguir un amplo seguimento da folga, ficando o protagonismo en exclusiva no desenvolvemento da convocatoria do propio día nas mulleres, visibilizando deste xeito tanto o traballo reprodutivo como produtivo que realizan as mulleres nun día normal, para que este fose recoñecido.

Con esta intención, a CIG participou no Paro Internacional de mulleres convocado o 8 de marzo do 2018 e promoveu dúas convocatorias de folgas xerais de mulleres de 24 horas o 8 de marzo de 2019 e 2021, que foron acompañadas de numerosas mobilizacións en diferentes vilas e cidades do país, situando Galiza no mapa mundial das reivindicacións, axudando a recuperar o xermolo proletario dunha data referencial para o feminismo de clase, e que nas últimas décadas corría o perigo de quedar reducido a unha conmemoración institucional.

Debemos poñer en valor que as denuncias das discriminacións sufridas polas mulleres asalariadas, desempregadas, estudantes e pensionistas foron incluídas nas reivindicacións do feminismo, promovendo nun marco común mobilizacións unitarias con carácter nacional, previas á conmemoración do 8 de Marzo, e de mobilizacións comarcais e locais cunha dinámica propia, diferenciada do Estado, e centrada na problemática do país. Isto foi posíbel grazas á participación activa dun amplo número de mulleres da CIG, que, co seu traballo, axudaron a fortalecer este espazo.

Do mesmo xeito, fomos quen de ampliar o contido da violencia machista, incluíndo a violencia institucional, exercida polo sistema, que deu orixe á conmemoración do 25 de Novembro, de demandar solucións concretas para eliminala e de sinalar a quen ten a responsabilidade de facelo. Esta aposta por impulsar campañas sostidas no tempo, vinculadas a problemáticas sociolaborais, serviu para axitar conciencias, e para situar na acción sindical unha data que a priori non entraba dentro da nosa axenda habitual.

Mesmo durante a situación da pandemia, fomos quen de artellar fórmulas de participación e atención ás traballadoras galegas e de dar resposta á súa problemática, e, ao tempo, de participar activamente nas accións impulsadas polo movemento feminista galego.

RESOLUCIÓN

Neste camiño debemos continuar, analizando con perspectiva de clase a situación que atravesan as mulleres galegas, canalizando denuncias e artellando propostas para mellorar a súa situación. Isto pasa por involucrar os homes na loita pola igualdade de oportunidades (e que estes asuman un papel activo neste eido), e por incorporar mulleres en todas as fronteiras do activismo, sexa sindical, sexa militante, no campo do feminismo. Porque o noso modelo de acción sindical ten que servir de ferramenta de combate á precariedade e aos ataques do neoliberalismo e do patriarcado.

Garantindo unha formación obrigatoria en materia de igualdade de oportunidades, con perspectiva de xénero, dirixida a cadros sindicais que asegure que as plataformas que presente a CIG na negociación colectiva, os plans de igualdade nos que a CIG participe e os protocolos de prevención e actuación ante o acoso (sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero), prevención de riscos laborais, conteñan esta visión.

Prestando atención á incorporación de mulleres nas estruturas da CIG desde a base, non limitando este traballo aos períodos precongresuais, de xeito que avancemos nunha participación das mulleres na dinámica sindical que sexa acorde coa representatividade na afiliación.

Consolidando, en definitiva, na sociedade, a concepción de que a CIG é unha organización sindical de clase, que combina a acción sindical, a axitación nas empresas e administracións e servizos públicos, as mobilizacións na rúa, e ao tempo se formula como vertebradora das propostas en materia de acción feminista que se realizan no país.

E.- ALTERNATIVAS E PROPOSTAS DE ACCIÓN SINDICAL E NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Defensa da negociación colectiva fronte á corporativa.

Dende a CIG-Administración Pública debemos entender a actividade negociadora como unha concepción global, e non como a suma de pequenos microcosmos máis ou menos corporativos, nos que ás veces as súas

formulacións non se fan desde a perspectiva de empregadas/os públicos e nacionalistas, senón que máis ben co obxectivo de apañar cada un co que poida, esquecendo aspectos que para o noso sindicato, fronte a outros sindicatos, son fundamentais.

Se en Galiza nas administracións se deseñan políticas de persoal e doutro tipo inzadas de precariedade, desregularizadoras da nosa vida nacional, españolizadoras, etc., non pode ser algo alleo a nós, pois a nosa responsabilidade en todo isto, e en que isto se produza, é moitas veces fundamental. O noso silencio pode ser ás veces tan cómplice como o daqueles que bendín estas políticas e as apoian.

O noso espírito negociador non pode ser só presentar anteproxectos e propostas, ás veces cunha carga verdadeiramente radical e extremadamente reivindicativa, que parece enchernos de satisfacción, se as nosas propostas non están acompañadas de explicacións previas ás persoas destinatarias, con regularidade na información durante e despois da negociación, contacto directo coas traballadoras e traballadores, etc. Igualmente as modificacións que se produzan durante o proceso deben de ser coñecidas polas persoas destinatarios. Este é o único método que nos vai a dar fiabilidade sindical e capacidade para seguirmos avanzando.

É fundamental que a negociación non descansa só sobre as persoas concretas que a levan (ás veces unha soa) senón que esta ten que ser de coñecemento das nosas estruturas sectoriais e territoriais. Os órganos nestes ámbitos sectoriais e territoriais deben estar sempre no coñecemento das negociacións no seu ámbito e do sentido e fiabilidade social das nosas propostas.

A Dirección Nacional deberá fixar as liñas xerais e as reivindicacións básicas cada ano coa finalidade de homoxeneizar a postura da CIG na negociación colectiva nas distintas administracións. Esta postura ten que nacer do debate e experiencias dos cadros que participen na negociación colectiva. Son as mellores experiencias as que deben de servir como modelo de referencia.

A negociación colectiva é un mecanismo central na acción sindical. As estruturas sectoriais deben, necesariamente, fixar tácticas e estratexias na negociación de cada ano, indicando os convenios nos que facer especial esforzo ben pola súa capacidade mobilizadora, ben por ser un sector referente na loita ou por interese sindical.

Os obxectivos laborais e sociais están moi determinados polo contexto sociopolítico actual. A aceleración dos procesos de dixitalización do mundo do traballo e na economía está a dificultar a negociación de moitos convenios, fomenta o individualismo na clase traballadora e afástaa do centro de traballo. Estamos a padecer un debilitamento na nosa capacidade mobilizadora, o que dificulta a divulgación de todos os pasos na negociación e a participación das persoas traballadoras, polo que temos que prestar especial atención a estas cuestións:

Asembleas: A divulgación de todos e cada un dos pasos da negociación colectiva é fundamental. A actual crise sanitaria dificulta a busca de lugares idóneos para a realización de asembleas. É necesario que os sectores e as seccións sindicais atopen lugares adecuados para realización de asembleas de forma presencial. Para a CIG as asembleas son espazos de oportunidade, nos que podemos e debemos convencer o maior número de compañeiros/as, conseguindo que se aproximen ao máximo ás nosas posicións e obxectivos.

A necesaria negociación presencial: Son moitas as administracións en que, coa covid-19 como escusa, se pretende estender a realización das xuntanzas de negociación colectiva convenios a forma telemática. Esta situación dificulta o labor de condicionar o resto de sindicatos e meter máis presión aos representantes da administración. Tamén imposibilita a participación das persoas traballadoras nos debates e impide que opinen e decidan, converténdooas en simples espectadoras. Para que exista esa participación cómpre divulgar as nosas propostas nos propios centros de traballo.

Dereito á información: As administracións están a poñer moitos impedimentos para a realización do noso traballo. A divulgación de todos e cada un dos pasos da negociación é fundamental. Temos que garantir ás persoas traballadoras o dereito a coñecer e participar en cales son os pasos que dá a súa representación sindical no día a día.

Condicionamento das negociacións polo diálogo social: Os sindicatos estatais están a condicionar as negociacións supeditándoas a posíbeis acordos aos que se chegue no diálogo social. O diálogo social réstanos capacidade de negociación e mobilización converténdose nunha fraude e un engano ás persoas traballadoras baixo a falsa impresión de que o diálogo social trae solucións. Non podemos consentir esta chantaxe por parte do sindicalismo español.

Na actualidade o “diálogo social” suplantou e quitou o protagonismo á clase traballadora, instaurouse unha negociación de cúpulas para impedir a acción sindical, retirando o poder de decisión das persoas traballadoras sobre as súas condicións de traballo e debilitando o inevitábel conflito de clases que se produce na negociación colectiva. O marco estatal é un marco dominado polo sindicalismo español que impide a participación do persoal das administracións e servizos públicos galegos, someténdoo aos acordos aos que se chegan no “diálogo social”.

Debemos sentar como principal obxectivo abrir marcos propios de negociación colectiva en Galiza, que escapen da dinámica estatal. Debemos ser actores e protagonistas na negociación das condicións de traballo do persoal das administracións públicas galegas; do contrario sentirán que se lle expropia a súa capacidade de decisión e intervención no destino das súas condicións de traballo.

Restablecemento de dereitos:

Dende hai anos os traballadores e traballadoras das administracións públicas levamos sufrindo unha morea de recortes que nos teñen suposto non só a perda de poder adquisitivo que xa ronda o 13% nos últimos 10 anos, senón tamén doutros dereitos adquiridos con moito esforzo.

No que ten a ver coa recuperación e mellora das condicións de traballo das persoas servidoras públicas, de xeito reiterado desde a CIG vimos demandando que se derroguen os Reais Decretos-Lei que se nos foron impondo desde o ano 2010 polos sucesivos gobernos do PSOE e do PP, a saber: RD-Lei 8/2010, polo que se adoptan medidas extraordinarias para a redución do déficit público; RD-Lei 20/2011, de medidas urxentes en materia orzamentaria e tributaria; e RD-Lei 20/2012, de medidas para garantir a estabilidade orzamentaria e de fomento da competitividade. Demandamos tamén que se derrogue toda a lexislación que nos foi imposta polos gobernos do Estado relativa a reformas laborais, reforma da negociación colectiva, modificacións das pensións, etc., que implican a supresión de importantes dereitos laborais e salariais arrebatados ao persoal empregado público neste período co pretexto da crise.

Con respecto á famosa Lei galega de medidas “temporais”, que parecen ser permanentes e non temporais, podemos poñer de exemplo a eliminación do artigo 19 do V Convenio Colectivo do Persoal Laboral da Xunta de Galiza (compensación por traballo en domingos e festivos), eliminación do artigo 29 (dereito a comedor), eliminación do 34.2 (gratificación por xubilación), eliminación da disposición adicional 3ª (descanso Nadal e Semana Santa)... As modificacións realizadas neste convenio foron só para suprimir dereitos consolidados. Todo isto continúa igual que estaba, agás os días de asuntos particulares, dos que recuperamos seis dos nove que tiñamos antes. O feito de non recuperalos todos temos que “agradecerllo” á colaboración necesaria dos outros sindicatos con presenza nas mesas de negociación das administracións públicas (CCOO, UGT, CSIF), pois a CIG non asinou en ningún caso a perda de dereitos das traballadoras e traballadores. Precisamos da derogación da lexislación indicada, para poder iniciar a senda da recuperación e actualización das condicións laborais das persoas empregadas públicas, incluído o poder adquisitivo perdido.

RESOLUCIÓN

A CIG-Administración Pública esixe a derogación de toda a lexislación básica do Estado que limite a negociación das condicións laborais, profesionais e económicas do persoal das administracións públicas galegas, e que se permita a recuperación dos dereitos suprimidos mediante a negociación colectiva en cada ámbito de representación.

Para respectar tanto a autonomía organizativa das distintas administracións públicas como o exercicio das súas competencias, as disposicións da lexislación do Estado, así como as autonómicas, deberán ter sempre o carácter de mínimas.

É preciso mencionar a inexistencia de ningún tipo de convenio colectivo na meirande parte dos pequenos concellos galegos, coa total desprotección que isto supón para as traballadoras e traballadores do sector da local. Seguiremos a traballar por lograr un convenio galego marco que sirva para unificar as condicións laborais dos traballadores e traballadoras das administracións locais galegas.

Retribucións dignas e recuperación do poder adquisitivo:

Os incrementos salariais acordados no II Acordo para a Mellora do Emprego Público asinado polos sindicatos estatais para o período 2018-2020 apenas supuxeron unha recuperación mínima do poder adquisitivo para as e os empregados públicos, o que sumado ao raquíptico incremento para 2021, imposto na marxe da Mesa Xeral de Negociación das AA.PP., fai que perda acumulada de poder adquisitivo no período 2010-2021 estea cerca do 10%.

Previsibelmente, porque xa foi anunciado co gallo da negociación dos acordos de estabilización de emprego temporal, no ámbito do diálogo social e á marxe da Mesa Xeral de Negociación das AA.PP., volverá a fraguarse un novo acordo estatal que pretenda limitar a recuperación de dereitos e poder adquisitivo do persoal das administracións públicas, polo que desde a CIG-Administración Pública defenderemos:

RESOLUCIÓN

Para que a recuperación salarial sexa real e efectiva, desde a CIG-Área Pública propoñemos:

- Un aumento salarial do 5% en cada unha das tres anualidades do período 2022-2024, para recuperar o poder adquisitivo perdido.
- Unha cláusula de garantía salarial por desviación do IPC para o período 2021-2024.
- Recuperación da retribución básica completa no importe das pagas extraordinarias de todos os grupos, que foron reducidas polo RDL 8/2010.
- Actualización do Real Decreto 462/2002, do 24 de maio, sobre compensación por razóns de servizo. Que se promovan as accións necesarias para a modificación do citado real Decreto, coa actualización das cantidades establecidas para a compensación dos gastos nel previstos así como a unificación dos grupos existentes.
- No mesmo sentido, consideramos necesario derrogar o apartado 2 do artigo 7, RD 861/1986, que establece o sistema retributivo dos funcionarios da Administración Local, que impón límites que agora son innecesarios e incompatíbeis co novo sistema retributivo deseñado polo Real Decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto revisado da Lei do Estatuto básico do empregado público, e a lexislación autonómica que o desenvolve.

Pularase pola eliminación das diferenzas retributivas nos trienios para os distintos grupos unificándoas coa do Grupo A/I, pois o concepto que gratifica é o mesmo para todos os casos.

Defendemos a supresión do complemento de produtividade; deberá procurarse a eliminación dos complementos de produtividade e a integración das súas contías nos complementos do posto de traballo.

Carreira profesional

Ante as perspectivas dunha nova limitación aos incrementos retributivos que impidan a recuperación real do poder adquisitivo perdido nos últimos anos, teremos que explorar en cada administración outras posibilidades de promoción profesional que permitan a recuperación de retribucións, dentro das vías alternativas que nos ofrece a lexislación vixente.

Nesta liña, as revisións das valoracións dos postos de traballo nas RPT, xunto coa negociación das distintas modalidades de carreira profesional recollidas no EBEP e na Lei de Emprego Público de Galiza, poderían abrir posibilidades interesantes de rachar cos cativos incrementos impostos polas leis de orzamentos do Estado ou da Galiza.

1.- Carreira horizontal

Demandamos a introdución nas administracións da carreira horizontal prevista no EBEP, incluíndo no novo sistema retributivo do persoal funcionario e persoal laboral o complemento de carreira. Nese sentido, en-

tendemos que pode axudar a axilizar a aprobación en cada ámbito a introdución do modelo previsto para o persoal da Xunta na lei 2/2015 de Emprego Público de Galicia, procurando incluír no ámbito de aplicación a todo o persoal sen exclusións por razón de temporalidade.

A carreira horizontal debe estar baseada na progresión de grao como recoñecemento a traxectoria e actuación profesional, a calidade dos traballos realizados, aos coñecementos adquiridos e ao resultado da avaliación do desempeño, sen necesidade de cambiar de posto de traballo.

Dentro de cada corpo ou escala existirán, como mínimo, tres categorías profesionais, divididas nun mínimo de tres graos de ascenso aos cales irá vinculada a contía do complemento de carreira. A posibilidade de recoñecemento de graos superiores de carreira horizontal conséguese a partir dun calendario relacionado aos anos de servizo activo na administración, sendo dous os requisitos necesarios para obter os graos superiores: permanencia no grao (de tres a cinco anos) e avaliación non negativa.

O persoal laboral estará homologado con sistemas homoxéneos de clasificación profesional, carreira profesional, promoción interna e sistemas retributivos.

En todo caso, será un criterio básico a participación do persoal en procesos de formación relacionados coas habilidades e coñecementos da súa actividade profesional, así como a superación de probas de aproveitamento dos procesos formativos, cando estes fosen requiridos.

No que atinxe aos efectos da aplicación da avaliación do desempeño no sistema retributivo do persoal, os acordos colectivos establecerán que os resultados anuais dos procesos de avaliación do desempeño substituirán os criterios vixentes de determinación das contías dos complementos de produtividade que correspondan a cada empregado/a. Os novos criterios para a determinación das contías individuais anuais que se asignarán a cada empregado/a por este concepto, determinaranse pola Mesa Xeral de Negociación.

RESOLUCIÓNS

Desde a CIG-Administración Pública, sen esquecer as problemáticas específicas de cada categoría de traballadores/as das administracións públicas, pulamos pola implantación do complemento de carreira profesional para todo o persoal laboral e funcionario.

Nese senso, desde cada sector promoveranse os sistemas de carreira profesional acordos á natureza de cada administración baseados en sistemas obxectivos e multidireccionais de avaliación.

2.- Carreira vertical por provisión de postos de traballo

Como primeiro paso, cómpre negociar a inclusión nas RPT de postos de traballo singularizados, tipo xefatura de grupo, negociado, sección, servizo, capataz, encargado, etc., que impliquen o recoñecemento das competencias, funcións e responsabilidades de cada posto e de mellores retribucións complementarias.

Debemos negociar como sistema ordinario de provisión de postos o concurso aberto, que garanta os principios de igualdade, mérito e capacidade. Impulsaremos unha revisión dos regulamentos e procedementos para a provisión de postos de traballo do persoal laboral e funcionario, no senso de reducir os procedementos de cobertura de xeito extraordinario (comisións de servizo, adscricións provisionais e adscricións temporais) e regulalos de xeito que permitan a transparencia e a igualdade de oportunidades, incluíndo un sistema de baremación mediante méritos obxectivos, pulando pola eliminación dos sistemas de provisión que non garanten estes principios: os concursos especiais.

Estamos pola eliminación da libre designación. Os motivos que levan moitas veces ás administracións a recorrer a este sistema están máis do lado da repartición de prebendas que das razóns xustas. Apostamos polo establecemento dunha carreira administrativa profesional e obxectiva.

3.- Promoción interna vertical

As condicións do exercicio do dereito a promoción profesional dos traballadores/as negociarase en función da situación do cadro de persoal e relación de postos de traballo e as vacantes a prover en cada oferta de

emprego. A provisión de prazas por promoción interna deberán xestionarse separadamente da oferta de emprego público, podendo propoñer a transformación de prazas que non supoña incremento de efectivos para exceder a taxa de reposición.

Con frecuencia, vemos nas administracións desequilibrios na relación de postos entre categorías, existindo, por exemplo, numerosos auxiliares por cada administrativo, cando as funcións que realizan son case sempre semellantes. Para garantir o exercicio real do dereito á promoción interna, os organigramas dos entes administrativos deben facilitar a progresión vertical coa introdución na R.P.T. de prazas de categorías e escalas superiores.

Neste sentido, debemos esixir en cada administración a negociación dos cadros de persoal que acompañan os orzamentos anuais, e defender que o dereito á promoción interna sexa real e efectivo, propoñendo a creación de prazas de grupos superiores que fagan posíbel a promoción, como a transformación de prazas de auxiliares en administrativas, transformación de prazas de peóns en oficiais, creación de prazas de encargados de servizos, etc., prazas de titulacións de Formación Profesional de 1º ou 2º grao, de Técnicos de Xestión, etc.

Estas promocións realizaranse mediante procesos selectivos que garantan o cumprimento dos principios de igualdade, mérito e capacidade, así como publicidade das convocatorias e das súas bases, transparencia, imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección, axilidade nos procesos e adecuación entre o contido dos procesos selectivos e as función e tarefas a desenvolver.

RESOLUCIÓN

Para facer posíbel a desenvolvemento da carreira profesional e implantación do novo sistema retributivo deseñado polo Estatuto Básico do Emprego Público, propoñemos a modificación na Lei de orzamentos xerais do Estado para 2022 do disposto na Lei 11/2020, do 30 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para 2021, a seguinte modificación:

“Artigo 18. Sete. O disposto nos apartados anteriores debe entenderse sen prexuízo dos axustes retributivos que, con carácter singular e excepcional, son imprescindíbeis polo contido dos postos de traballo, pola variación do número de persoal adscrito a cada programa ou polo grao de consecución dos obxectivos fixados para el, así como os necesarios para aplicar as distintas modalidades de carreira profesional ou sistema retributivo deseñadas polo título III, capítulos II e III do Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, que aproba o texto revisado da Lei do Estatuto básico dos empregados públicos.”.

Xornada laboral máxima e flexíbel de 35 horas en todas as administracións públicas

RESOLUCIÓN

Propoñemos o establecemento dunha xornada máxima de 35 horas semanais, como unha medida de repartición do traballo ante unha galopante taxa de paro que xa é estrutural no mercado de traballo galego. Necesitamos reducir a xornada nos cómputos anuais, semanais ou establecendo días concretos de descanso nos calendarios.

Defendemos que se establezan en cada administración marxes de flexibilidade no cumprimento da xornada, que fagan posíbel a conciliación da vida familiar e laboral, fixando un horario mínimo de referencia para permanecer no posto de traballo.

Facemos unha aposta pola exploración de novas fórmulas de cumprimento da xornada en horarios de 4 días á semana, podendo completarse as xornadas diarias mediante a flexibilidade en xornadas partidas en quendas de mañá ou de tarde, valorando co incremento correspondente as horas desempeñadas neste réxime de xornada partida.

Para a CIG é imprescindible acabar co abuso das horas extraordinarias, derivadas en moitos casos da propia perversión da taxa de reposición que, co pretexto do control do gasto, impide a creación de prazas pero non limita a ampliación das xornadas laborais mediante as horas extraordinarias, que se teñen que retribuír co incremento de gasto correspondente. Temos que garantir mediante a negociación colectiva o control de xornada real, limitando as horas extraordinarias a situacións de urxencia e imprevisíbeis, demandando que as horas extraordinarias se compensen en tempo libre no duplo do tempo traballado.

Defenderemos a aplicación en todas as administracións e a todo o persoal da xornada de verán desde o 1 de xuño até o 30 de setembro, compensando en días libres nos servizos nos que a redución non sexa posíbel.

Funcionarización: modelo de réxime xurídico das persoas empregadas públicas:

A Lei de Emprego Público de Galiza optou por un modelo de administración galega funcionarial, que obriga o persoal ao servizo da administración da Xunta a pasar por estes procesos e, chegado o caso, quitando a todo o persoal do dereito laboral e obrigándoo a formular calquera reclamación laboral na vía contencioso-administrativa, e eliminando calquera posibilidade de reclamación pola vía dos xulgados do social, bastante máis garantistas.

A administración da Xunta de Galiza está disposta a modificar o sistema de categorías que estableceu o V convenio de persoal laboral da Xunta de Galiza. Coincidimos en que hai moitas categorías e algunhas delas xa obsoletas, debido aos avances dos últimos anos, e que é importante facer unha reordenación destas e incluso eliminar as que xa non teñan sentido. Outra cousa é o que esta administración pretende facer aproveitando esta situación ao funcionarizar moitas desas categorías. Non se nos explica en ningún momento cales son os criterios que teñen para refundir, eliminar ou funcionarizar, tendo varios borradores ou propostas próximas no tempo, sen xuntanzas coa administración, e distintas todas elas sen saber os motivos para a súa modificación.

É importante sinalar que hai algunhas categorías que non se funcionarizan e que quedarían posteriormente sen ningunha posibilidade de promoción ou carreira profesional xa que non existirá ningunha categoría á que poder promocionar, sendo o seu futuro máis posíbel a privatización.

Tamén deberíamos esixir que, antes de facer ningún movemento deste tipo, se dese a oportunidade de moverse a todo o persoal fixo co correspondente concurso de traslados (o último resolveuse no ano 2012), e a posibilidade de que o persoal temporal acceda a unha praza de persoal laboral fixo, coa correspondente oferta de todas as prazas que neste momento están a ocupar nesta condición laboral.

Nas administracións locais galegas están a seguir mimeticamente os mesmos criterios que a administración da Xunta, coa conseguinte perda de dereitos do laboral.

RESOLUCIÓNS

A CIG-Administración Pública defende un modelo de persoal estatutario rexido por un Estatuto de Emprego Público Galego, único e sen distinción entre persoal funcionario ou laboral. Por iso, manifestámonos en contra dos procesos de funcionarización de todas as prazas do persoal ao servizo das administracións públicas galegas.

En todo caso, defenderemos o dereito das empregadas e empregados públicos a manteren o seu réxime xurídico actual sen ningún tipo de imposición e sen mingua do dereito á promoción profesional en todas as súas modalidades polo feito de non acceder á condición de persoal funcionario.

Mobilidade

Desde a CIG manifestámonos a favor da mobilidade entre as administracións públicas galegas baixo o principio da reciprocidade e a obxectividade, e en contra da mobilidade xeográfica obrigatoria.

RESOLUCIÓN

Consideramos que se debe facilitar a mobilidade voluntaria dentro da mesma administración e entre administracións distintas, máis alá do que hoxe permite a lexislación, regulamentando todas as posibilidades de mobilidade mediante concursos de traslados, comisións de servizos, permutas, etc., baixo os principios de igualdade, mérito e capacidade, así como a publicidade das convocatorias.

A mobilidade xeográfica pode converterse nun instrumento discriminatorio para as mulleres debido á súa maior asunción das responsabilidades familiares, polo que deben adecuarse procedementos de control que garanten o carácter voluntario, como mínimo, das traballadoras embarazadas e para o persoal con crianzas menores de tres anos ou con responsabilidades familiares.

Formación

A realidade actual, con continuos cambios tecnolóxicos, lexislativos e competenciais que mudan os métodos de traballo e as necesidades nos postos da Administración, fai necesaria a formación profesional e tamén a formación sindical. A sociedade mudou notabelmente nas últimas décadas cara a unha perda de ideas políticas, demonización do nacionalismo, cultura do individualismo e, como consecuencia disto, desprestixio do labor sindical en defensa dos intereses colectivos..

Para conseguir unha formación obxectiva e eficaz no duplo ámbito profesional e sindical, propoñemos o seguinte:

RESOLUCIÓN

Formación profesional

Debemos loitar por que a formación profesional se adiante aos cambios no traballo e non como sucede actualmente, que primeiro mudan os programas informáticos e o sistema de traballo e logo facilitan a formación.

O acceso á formación de todos e todas as traballadoras das administracións públicas debe facerse en condicións de igualdade e debe contribuír á promoción persoal e laboral.

Debemos loitar por acadar plans de formación continua en cada administración, que garantan o dereito á formación permanente de todo o persoal en condicións de igualdade e adaptados ás necesidades reais e con incidencia na promoción laboral. Os plans de formación deben identificar necesidades reais de formación, fixación de obxectivos (persoas a formar e tempo para facelo) e avaliación de resultados.

Formación interna

A CIG-Administración Pública debe establecer un plan de formación para os seus delegados e delegadas sindicais onde se dea a coñecer, por unha banda, a historia da Galiza e o sentimento nacionalista e, por outra banda, un coñecemento dos nosos estatutos, da normativa nas materias específicas de negociación colectiva, dereitos e deberes da representación dos traballadores e a protección de datos.

Fondo de acción social

Os últimos recortes laborais nas administracións públicas a través das distintas leis de medidas suprimiron os xa de por si escasos fondos de acción social en distinto grao no conxunto das administracións.

RESOLUCIÓN:

Solicitamos a recuperación íntegra dos fondos de acción social e o incremento da súa contía até, como mínimo, o 1% da masa salarial de cada administración.

Na defensa do sistema público de pensións:

De novo como na anterior crise sistémica, as pensións públicas postas en causa. O poder económico pretende poñelas ao servizo dos intereses privados coa escusa de facer axustes que permitan a recuperación económica. Unha vez máis, desde a Unión Europea,

proponse un novo recorte ao Sistema Público de Pensións como moeda de cambio para poder o Estado español recibir fondos para esa recuperación. Outra volta, a clase traballadora é a que perde ingresos e dereitos.

Desde que no ano 2011 o PSOE publicou a súa reforma das pensións, a CIG leva pelexando por múltiples vías pola recuperación, mantemento e reforzo do sistema público de pensións, comezando pola folga xeral levada adiante o 27 de xaneiro do propio ano 2011. Aquela reforma, apoiada e propiciada por CCOO e UGT, supoñía un gran retroceso no acceso ás pensións públicas da clase traballadora, aumentando a idade de xubilación a 67 anos, incrementando o período de cálculo a 25 anos, e o mínimo de cotización a 37, para poder cobrar o 100% da base reguladora. Despois viría a reforma do PP de 2013, co factor de sustentabilidade e os incrementos das pensións do 0,25%, por debaixo do IPC.

O Pacto de Toledo lanzou en outubro de 2020 o seu documento de recomendacións para o Sistema Público de Pensións, aprobadas e asumidas polo goberno “progresista” de PSOE e Unidas Podemos, e que supoñen una nova reviravolta a aquela reforma do 2011.

Anuncian a eliminación do factor de sustentabilidade e dese índice de revalorización do 2013, coa finalidade de “maquear” ou “amortecer” a verdadeira reforma, o que supón novos recortes e o fortalecemento do capital privado.

Entre outras medidas negativas, preténdese fomentar os “sistemas complementarios” de pensións, que é o mesmo que dicir sistemas privados. Despois de teren fracasado os plans privados individuais, agora óptase por impulsar os sistemas complementarios na negociación colectiva (denominados segundo piar do sistema de pensións) actuando para que na práctica este sexa o modelo que substitúa o sistema público. E aínda que nas recomendacións do Pacto de Toledo non se recolla expresamente, dada a forma en que o propio Ministro os denomina (fondo de pensións colectivo de promoción pública) é máis que probábel que o propio Estado impulse eses sistemas complementarios inxectando fondos para fomentalos. Pero ademais, eses plans de pensións complementarios non se nutrirían só dun transvasamento de fondos desde o Estado, senón que se daría un transvasamento de salario, á conta dos incrementos salariais anuais, por exemplo. Isto suporía un novo elemento de discriminación entre persoas traballadoras en función dos seus ingresos.

Tampouco recollen as recomendacións do Pacto de Toledo o aumento do período de cálculo da pensión a 35 anos, mais é público e notorio que é unha das pretensións do Goberno do Estado, e que mesmo foi introducida na proposta enviada a Bruxelas. Pasar de 25 anos de vida laboral a 35 para facer o cálculo da contía da pensións suporía unha rebaixa dun 6% nas futuras pensións.

Esta nova reforma das pensións conta, ademais, co aval, conivencia, complicidade e apoio fervoroso non só do goberno que denominan “progresista” e da patronal, senón co das organizacións sindicais españolas CCOO e UGT que, máis unha vez, e xa sen sorprenden a ninguén, renuncian á defensa dos dereitos da clase traballadora para aliñárense co capital e os poderes económicos nesa pantomima que denominan “diálogo social”.

Só un Sistema Público de Pensións forte e cunha base sólida asegurará para a clase traballadora un futuro cuns ingresos que permitan vivir con dignidade despois da vida laboral.

A loita polas pensións atinxe a toda a clase traballadora; todas e todos temos a obriga de dar a batalla para que no futuro nós e as xeracións vindeiras poidamos acceder a unha pensión pública digna. O Sistema Público de Pensións que hoxe temos gañouse mediante

a loita de xeracións anteriores; se non fose pola súa forza e determinación, quizais hoxe non habería pensións públicas. Debemos manter ese legado, e continuar loitando con todas as ferramentas ao noso dispor, aínda que vexamos lonxe o obxectivo a acadar. Non vale poñer a crise como pretexto, a clase traballadora non pode ser de novo quen vexa recortados os seus dereitos.

Na defensa do Sistema Público de Pensións, desde a CIG-Administración Pública defenderemos:

RESOLUCIÓN

Esiximos a derogación das reformas das pensións, tanto a de 2013 impulsada polo PP, como a de 2011, impulsada polo PSOE coa complicidade de CCOO e UGT.

A viabilidade do Sistema Público de Pensións non é un problema de gasto, senón de ingresos; non é un problema económico, senón de vontade política. Para garantir unhas pensións suficientes para unha vida digna, é necesario un mercado laboral con salarios e condicións de emprego dignas e iso pasa, de entrada, pola derogación das reformas laborais e da negociación colectiva, ou a revisión do salario mínimo interprofesional até a media da UE.

Igualmente, de ser necesario, a caixa das pensións debe complementarse con fondos distintos das cotizacións vía impostos específicos sobre as rendas máis elevadas e que máis rendementos obtiveron da situación de crise que soportou a maioría da poboación.

A nosa acción sindical ten que ir dirixida a garantir o dereito a unha pensión pública digna para todo traballador ou traballadora sen excepción e sen discriminacións de ningún tipo, á idade máxima de 65 anos, e xubilación parcial a partir dos 60 anos para todo o persoal funcionario e laboral.

Defendemos o dereito á pensión por xubilación do 100% da base reguladora aos 40 anos de servizo cotizados.

Mantemento da cotización do 100% do haber regulador nos supostos de redución de xornada previstos na lei de igualdade.

Rexeitamos o establecemento de plans de pensións de empresa como piar do sistema público de pensións, mais somos conscientes de que outros actores van traballar con forza para introducilos, polo que temos que ter claro que os sistemas complementarios deben ser, como a propia palabra indica, complementarios, non substitutorios. Así mesmo, tampouco poden servir de pretexto para que se cree con achegas públicas, reducindo as cotizacións á seguridade social ou empobrecendo os salarios e o seu poder adquisitivo.

Seguiremos esixindo o traspaso da competencia na xestión do réxime económico da Seguridade Social a Galiza.

Os plans privados de pensións nas AA.PP.

As AA.PP. promoveron (tanto nos gobernos do PSOE coma do PP) a implementación de plans privados de pensións no seu ámbito, coa conivencia dos sindicatos estatais, que se reparten importantes ingresos en comisións pola xestión destes fondos.

En moitas mesas de negociación a CIG conseguiu que a masa salarial inicialmente destinada a planos de pensións privados, fose directamente aos salarios das empregadas e empregados públicos.

RESOLUCIÓN

Desde CIG-Administración Pública demandamos o traspaso da xestión dos fondos de pensións privados, que existan en calquera ámbito da administración, a un sistema público de xestión. Seguiremos demandando que os fondos de pensións privados do persoal das administracións públicas se destinen directamente á masa salarial.

Pola igualdade de condicións de acceso á xustiza do persoal empregado público en defensa dos seus dereitos laborais.

O persoal empregado público para a defensa dos seus dereitos laborais accede á xustiza por distintas ordes xurisdiccionais, dependendo de cal sexa a súa relación coa administración (funcionarial, laboral ou estatutaria). Así para o persoal laboral os órganos competentes son os da xurisdición social (xulgados do Social e salas do social dos tribunais), mentres que para o persoal funcionario o son os da xurisdición contencioso-administrativa (xulgados do contencioso-administrativo e salas do contencioso-administrativo dos tribunais).

O persoal laboral, ao igual que o resto de traballadoras/es por conta allea, goza por lei, cando acode á xustiza social en defensa dos seus dereitos laborais, do beneficio de xustiza gratuíta (art.2-d da lei 1/1996 de asistencia xurídica gratuíta), e está exento de imposición de custas e de facer depósitos para recorrer (arts. 235.1 e 229.1 da LRXS).

Non ocorre o mesmo co persoal funcionario cando na defensa dos seus dereitos laborais acode aos órganos xurisdiccionais do contencioso-administrativo, xa que non goza dos mesmos beneficios e exencións que o persoal laboral das administracións públicas.

Tamén hai diferenzas en canto á competencia territorial, xa que na xurisdición social se pode elixir como órgano competente o do lugar de prestacións de servizos, non tendo esa oportunidade na xurisdición contenciosa a non ser que coincida co domicilio da persoa traballadora.

Con base no anterior, a Federación de Administración Pública da CIG considera que é necesario promover a reforma da Lei reguladora da xurisdición contencioso-administrativa para eliminar a discriminación que sofre o persoal funcionario con respecto ao resto de traballadoras e traballadores por conta allea.

Saúde laboral e prevención de riscos laborais:

Estamos diante doutro ámbito no que, da mesma forma que nos anteriores, existe regulación legal e formalmente se cumpren os requisitos mínimos, pero a teimuda realidade fainos bater todos os días coas seguintes cuestións:

A nefasta xestión das Mutuas na atención das persoas traballadoras non difire do tratamento que tamén recibimos as empregadas públicas; así, os concertos para a vixilancia da saúde que realizan as administracións públicas ou os servizos que ofrecen nos accidentes de traballo deixan moito que desexar. Son continuas as desconformidades nas altas médicas ou na determinación da continxencia xa que as Mutuas buscan na súa xestión a máxima do rendemento. Tamén sucede coa lentitude dos seus informes cando se require unha vixilancia con avaliación de risco por unha posíbel adaptación de posto por razón de saúde ou por cambios das tarefas ou incluso ante a maternidade.

A prevalencia dos aspectos económicos na situación de incapacidade temporal, fronte aos aspectos sanitarios que implican a necesidade dunha completa recuperación da saúde do/a traballador/a convalecente, sen dúbida están a ocasionar unha cantidade inxente de situacións de inxustiza e desprotección, que veñen a sumarse á inmensa e constante cantidade de conflitos Mutua-traballador/ a, onde a parte feble e indefensa desta ecuación é sempre a mesma.

As administracións públicas polo xeral contan cun servizo de prevención propio mais este atópase moi burocratizado polo que se torna lento, confuso para o persoal e polo tanto pouco efectivo. Así aínda estamos a falar de falta de avaliacións de riscos en todos os postos e máis nos aspectos relacionados coa maternidade. Cómpre esixirmos prioritariamente a avaliación dos postos en relación coa maternidade cunha listaxe de tarefas e postos de traballo exentos de riscos para que se resolva eficazmente as posíbeis adaptacións ou suspensións de contrato para unha protección eficaz da traballadora. Unha vez determinado o risco é necesario que os servizos de prevención teñan axilidade na tramitación das suspensión por risco no embarazo e na lactación que protexan a saúde da nai e o bebé rapidamente dos efectos lesivos do seu traballo.

Os riscos psicosociais polo xeral non se avalían a pesar de ter traballos en quendas, nocturno ou en centros de grande presión asistencial. Na maioría dos casos só se fai a requirimento da inspección de traballo por denuncia previa. Os servizos de prevención de riscos laborais e o sistema de avaliación que se segue na administración determinan un número mínimo de enquisas nas avaliacións dos postos de traballo por centro para valorar se existen riscos psicosociais bloqueando coa falta de información efectiva todo o concertos cando o servizo de prevención sexa alleo e que se atendan todas as especialidades no especial os riscos psicosociais que son a grande materia pendente.

Na práctica non se realizan recoñecementos médicos específicos en relación co posto de traballo ocupado. Os protocolos deben revisarse e actualizarse periodicamente conforme ás avaliacións de riscos laborais e ser tratados coa representación dos traballadores e traballadoras nos Comités de Seguridade e Saúde Laboral.

En postos con características especiais (incendios, explotacións gandeiras, servizos sociais,...) cómpre un seguimento específico da vixilancia da saúde no que se acheguen datos de saúde estatísticos aos comités de seguridade e saúde laboral co fin de facer propostas que minimicen os danos. Debemos esixir a avaliación do risco de exposición ao gas radon nos centros de traballo de todas as administracións públicas sitos en sotos e até o segundo andar e baixo cubertas, debido a grande incidencia que este gas ten en todos os concellos de Galiza, que o Código Técnico da Edificación, do ano 2019, no seu apéndice B incluíu nas zonas I e II, e que se adopten as medidas de mitigación que sexan necesarias. E manter un especial seguimento do risco por asbestose a causa do amianto.

RESOLUCIÓNS

Esiximos que a aplicación das medidas legais e disciplinares previstas na lexislación para as empresas se estenda ás administracións polo incumprimento reiterado da lei de Prevención de Riscos Laborais.

A CIG defende a transferencia íntegra da Inspección de Traballo a Galiza e dotación dos medios e competencias necesarios para realizar a súas funcións e para eliminar as discriminacións salariais directas e indirectas nas empresas.

F.- O NOSO IDIOMA NAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS

Polo uso completo e sen restricións en todas as administracións.

O galego, lingua de Galiza, é unha creación orixinal e propia do pobo galego. É o principal elemento conformador do seu ser nacional. As galegas e galegos recoñecen a súa lingua, que mantiveron durante séculos a pesar da ocultación e do menosprezo das persoas que o usaban. Recoñécena como a súa maior obra, sobre a que se asenta a súa cultura e como a maior contribución ao ser do mundo. Calquera política sería sobre a lingua ten que facer dela unha lingua necesaria e hexemónica e coa categoría de lingua nacional.

Na Galiza existe un conflito lingüístico desde hai séculos que, na actualidade, se está a manifestar de xeito moi preocupante no proceso de desgaleguización que se sofre día a día, especialmente no caso das cidades e da mocidade. Desde a partida como lingua única de uso na Idade Media, os cambios sociopolíticos dos séculos XVI ao XX erosionaron a base sólida de falantes que tiña o galego. O castelán foi medrando apoiado na administración, na igrexa e nun ensino obrigatorio nesa lingua. O galego foi negativizado mediante a elaboración de prexuízos sociais e estereotipos negativos. Ademais, en 1936, a ditadura proscribía e fai invisíbel o galego socialmente. O grande éxito do franquismo foi a destrución psicolóxica do individuo no uso do galego creando unha tipoloxía de carácter reprimido, submiso e maleábel no que callou a idea de que falar galego era falar mal.

O Estado español impuxo —e continúa a facelo no día a día— a lingua castelá. Desde hai anos a situación da lingua galega segue deteriorándose sen que os poderes públicos adopten medidas básicas para a súa supervivencia e valorización, poñéndoa nos espazos que lle corresponden, garantindo o respecto á oficialidade do galego e aos dereitos lingüísticos das persoas administradas. Non debería ser necesaria, pero si que o é, unha normativa que indicase que os documentos e publicacións oficiais en galego son completamente válidos legalmente, aínda que só estean en galego.

Non existe unha normalización no uso do galego desde que as administracións públicas, que son as que teñen a función legal e o principio ético para a súa normalización en todos os usos e en todos os ámbitos, se afasta máis do camiño para que poida acadar unha completa normalización e uso como lingua propia do noso país, dereito inalienábel recoñecido por diversas resolucións de organismos internacionais.

Hoxe pode observarse, como se observaba hai catro anos, que as Administracións públicas, comezando pola galega, e continuando coa local e a universitaria, e xa non digamos a periférica do Estado, Xustiza e Correos teñen un grao de implicación na normalización do noso idioma que vai diminuíndo ano tras ano continuando sen ter planificación para un uso normalizado e até desprezando esa obriga. O uso do noso idioma pois, na fala e na escrita, segue a estar baixo a vontade persoal dos e das empregadas públicas.

Vemos imprescindible un moi necesario impulso normalizador que converta o idioma galego na lingua de uso normal nas diferentes administracións públicas, con orientación, dirección e homoxeneidade no seu uso tanto nos rexistros, como na atención oral á cidadanía, nos programas informáticos, nas páxinas web, nas sedes electrónicas ou nos formularios. Fallou e segue a fallar a necesaria intención e a acción normalizadora, e a intención do organismo de Política Lingüística da Xunta de Galiza para facilitar e impulsar o desenvolvemento da lingua en todos os espazos e non só no protocolar e frear as accións da Xunta de difundir aplicacións informáticas exclusivamente en castelán.

Especialmente alleos e impermeábeis á nosa lingua son a administración periférica do Estado e a administración de Xustiza na que as aplicacións informáticas de xestión, a pesar das reiteradas peticións, seguen a excluír o galego e nin mesmo son dilixentes na tradución do programa de xestión. Administracións nas que a utilización do galego é practicamente nula nos seus escritos e na atención ás persoas usuarias. Mesmo é demasiado frecuente que se neguen a expedir documentación en galego.

Ademais de ser un dereito inalienábel como pobo, asístenos a legalidade vixente: a Constitución española e o Estatuto de Autonomía (que, a pesar de ser recoñecedoras de dereitos, son empregadas polos poderes públicos para só obrigar ao coñecemento do castelán), a Lei de Normalización Lingüística, a normativa internacional e, desde o mes de abril de 2009, tamén o Tribunal da Unión Europea recoñece o dereito a usar a nosa lingua nos recursos perante este tribunal. Tamén as resolucións do Consello de Europa dos anos 2016 e 2019 que velan polo respecto ás linguas minoritarias en Europa. No ámbito da administración pública diversas leis referendan a potenciación do galego, como son a Lei do uso do galego como lingua oficial polas entidades locais, a Lei Orgánica do Poder Xudicial, o Plan Xeral de Normalización Lingüística de Galiza aprobado por unanimidade no Parlamento galego no ano 2004.

O Plan Xeral de Normalización da lingua galega, froito da obrigatoriedade que establece o Estatuto de Autonomía de Galiza no seu artigo 5, aparenta bo sobre o papel. Porén, estase a incumprir na súa aplicación; parece que ao goberno do PP non lle interesa o uso do galego. Non se pode falar de normalización de usos da lingua, se a esmagadora imposición do castelán continúa sen ter respostas nin sociais nin políticas, e se o proxecto de lingua para Galiza segue sen cuestionar o rol do castelán. O galego seguirá a ser un modelo de lingua rexional debidamente inserida e estatalizada no estado, e con tal grao de subalternización, que en todo momento o castelán, coa súa imposición, ocupa un espazo referencial incuestionábel.

Como fomos apuntando, a situación do galego nas diferentes administracións, aínda que con notábeis diferenzas, está moi lonxe de cumprir coa legalidade vixente. Non gozamos de dereitos lingüísticos plenos para desenvolver a nosa vida diaria con normalidade na nosa lingua e na nosa Terra. É a xente galegofalante a que resulta discriminada. É o galego o que corre perigo como idioma e as persoas galegofalantes as que non son debidamente respectadas. Vivimos na inxustiza da negación da igualdade e da verdadeira convivencia. Estanse vendo os resultados, realmente prexudiciais, que trouxo o PP ao poder en Galiza e a súa ideoloxía en España. Acontecen novos retrocesos e limitacións para o uso normal do noso idioma, como a diminución do galego nas escolas coa escusa do plurilingüismo que se ve reflectida na diminución do coñecemento e uso do galego na mocidade, e desde o goberno central nas disposicións tomadas para a administración de xustiza e nas leis tales como a Lei 39/2015 do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, que plasmou como lingua para a tramitación dos procedementos na administración do estado o castelán. Isto non foi reducido co cambio de goberno do PSOE en España senón que se continua avanzando na imposición do castelán. Vémolo recentemente en trámites como, por exemplo, a expedición do documento de identidade, no que se pretende eliminar toda lingua diferente do castelán e do inglés.

A implantación de novos sistemas, procesos e programas informáticos –as comunicacións interadministracións e cos administrados por medios electrónicos e os programas de xestión de procedementos como o de

interconexión de rexistros- dificultan, e mesmo ignoran, a posibilidade de uso do galego. As páxinas web de ministerios e organismos da administración do Estado ou teñen unha páxina en galego que só traduce os títulos ou directamente non contan con versión no noso idioma, sendo difícil para as persoas administradas obter os formularios na nosa lingua, ou que a propia páxina produza documentación en galego.

As privatizacións de servizos públicos, tanto da administración local como de competencia autonómica ou estatal, son un atranco máis contra o noso idioma polo desinterese das administracións en que as empresas concesionarias respecten, en todo momento, os dereitos lingüísticos das persoas usuarias mantendo a atención presencial e telefónica na nosa Terra.

Algúns medios de comunicación predominantes levan anos pretendendo convencer a opinión pública de que o castelán corre perigo de desaparición e que os seus falantes son discriminados no noso país. Estas mentiras son amplificadas na actualidade a través das redes sociais pretendendo eliminar os dereitos lingüísticos das persoas galegofalantes e que os únicos deberes das administracións públicas se vinculen só para o castelán. Leva anos sendo un grave problema a actitude de quen nega a existencia de pobos e linguas diferentes no Estado español. Esta actitude si é a negación da convivencia e da igualdade. O proceso de normalización de usos do galego foi moi lento e, até hoxe, insuficiente para garantir o dereito a vivir na nosa lingua. O que cómpre é respectar a legalidade vixente e avanzar con cambios legais na dirección da igualdade e da convivencia. Xustamente a dirección contraria á proposta polos que pretenden a imposición do castelán, chámense plataformas polo bilingüismo, pola que denominan “lingua común”, sexan partidos de dereita ou os novos fascistas que só propugnan a eliminación das linguas cooficiais.

RESOLUCIÓN:

Reclamamos o cumprimento da lexislación e a posta en marcha de mecanismos apropiados para situar con urxencia o galego nos espazos que lle corresponden como lingua oficial.

Desde a CIG-Administración Pública debemos ter unha postura de defensa activa e reivindicativa da lingua galega e da nosa cultura, demandando o cumprimento das disposicións legais de oficialidade e potenciación da nosa lingua dentro de todas as administracións públicas e o cumprimento estrito do Plan Xeral de Normalización Lingüística, opoñéndonos a calquera reforma que non sexa de fortalecemento do noso idioma e, así mesmo, da nosa cultura propia, e impulsando actividades que vaian no camiño de intensificar o uso normalizado do galego co obxectivo de acadar unha administración mellor, mellor en galego.

A CIG-Administración Pública, e todos os seus delegados e delegadas, debe ter un papel activo no proceso normalizador da nosa lingua comprometéndose en todas as súas accións a empregar o galego como única lingua de relación e expresión para todas as funcións e todos os ámbitos nos que desenvolvamos o noso traballo sindical.

Seralles facilitada ás nosas delegadas e delegados a posibilidade de adquirir os coñecementos lingüísticos que lles sexan necesarios para empregar o galego cun nivel de calidade adecuado para o seu traballo sindical.

Na CIG-Administración Pública respectarase a liberdade normativa entre a súa afiliación en vistas a unha maior concordia e respecto pola opción persoal cara á normalización da nosa lingua. Entendemos que esta actitude, na situación presente, segue a ter sentido. O pobo galego non foi alfabetizado durante séculos na súa lingua e a súa ortografía non tivo o desenvolvemento que historicamente tería que corresponder. Aínda segue aberto o debate sobre as normativas no terreo universitario, científico e literario, polo que a CIG-Administración Pública admite a utilización pola súa afiliación e estrutura de calquera das normativas existentes.

A CIG-Administración Pública considera que o idioma na administración non pode ficar nunha normalización eternamente inacabada ou inexistente: a nosa procura debe ser o avance, a actualización e o avance no seu uso nas administracións públicas. Neste senso, debemos instar á utilización do galego como lingua dos procesos selectivos e a unha formación das persoas traballadoras en constante revisión para un avance na situación lingüística actual do noso país. Débese promover o uso da lingua galega dun xeito efectivo e real nas distintas administracións públicas, con incentivos e avaliacións obxectivas do seu cumprimento.

Por outra banda, a modernización tecnolóxica da administración, que supón a posta en marcha da administración electrónica, tamén ten que adecuarse, sen ambigüidades, ao noso idioma e, dese xeito, páxinas web, correos electrónicos, información, ligazóns doutras páxinas relacionadas coa administración, aplicacións informáticas e documentación diversa, deben garantir sempre o uso do galego.

Desde a CIG-Administración Pública temos que ter como un eixo fundamental da defensa do noso idioma a esixencia de que estea presente en toda nova tecnoloxía que sexa aplicada na xestión administrativa e na atención telemática á cidadanía. Débese garantir que todos os programas teñan unha versión completamente funcional en galego e que toda a información, axudas para o seu funcionamento, documentación e formularios teñan unha versión no noso idioma.

A Administración deberá someterse a unha avaliación continua da situación do idioma, mantendo reunións periódicas en seccións, servizos, unidades, para planificar primeiro e verificar logo o grao de cumprimento desta adecuación co proceso lingüístico actual: aspectos positivos sobre o planificado e aspectos a mellorar de cara a elaborar unha boa diagnose da situación (aspectos a reforzar, ameazas e intromisións), entrariamos dese xeito nun período novo de dinamización da lingua.

É moi importante a realización de cursos ou seminarios a todo o cadro de persoal das administracións públicas para mellorar o uso do galego evitando a utilización de moitas palabras e expresións do castelán inevitábeis moitas veces, ademais do indicado para o galego, na convivencia de dúas linguas no mesmo territorio. No noso caso, desprestixia a lingua e pode implicar a perda do idioma a longo prazo. Debemos procurar a utilización dunha lingua culta.

