



## Eleccións sindicais no Consorcio e en Política social

As traballadoras e traballadores dos centros de política social imos elixir ás compañeiras que que formarán parte do noso órgano de representación sindical, o Comité de Empresa.

Destá volta os centros do Consorcio Galego de Igualdade e Benestar súmanse a este proceso electoral. Así escolleremos a 94 delegados e delegadas na Galiza, 25 na Coruña e Pontevedra, 23 en Lugo e 21 en Ourense.

Coa suma dos resultados de toda a Xunta de Galiza, conformarase a Mesa Xeral de

Negociación e a Comisión Superior de Persoal, onde se deberan discutir coa Administración materias como as retribucións, os concursos, os procesos selectivos, as RPT, as condicións de traballo, etc.

### As candidaturas da CIG

A CIG presenta unha candidatura seria, formada por compañeiros de variedade de centros de traballo, que mesturan experiencia e renovación, pero sobre todo, que aportan ilusión á loita por unhas condicións de traballo mellores e máis xustas.

### Agora somos máis fortes

Ao ter so un comité na vez de dous (Política Social e Consorcio) perdemos en número de delegadas pero á

vez sumamos en forza social. Agora somos milleiros de compañeiras que remaremos xuntas contra as discriminacións, pola igualdade e a recuperación dos dereitos sen renuncias.

### En defensa dos servizos públicos

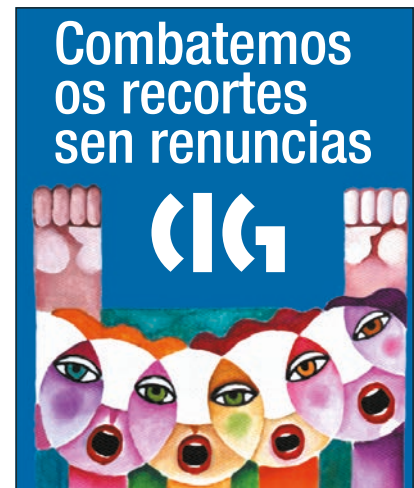
Coa CIG defendemos os servizos públicos e a súa prestación directa á sociedade, combatendo a súa privatización. Defendemos a

mellora progresiva das condicións laborais e de calidade de vida das empregadas e dos empregados públicos.

Non cedemos ás imposicións da Xunta.

A Xunta de Galicia está a establecer un sistema negociador de talante impositivo, prepotente e de menosprezo. Exemplo dabondo tivemos co Acordo de Concertación onde CCOO e UGT venderon ao persoal, obrigáronos a funcionarización se in garantía para ter carreira profesional e deixáronos sen concurso de traslados. Eles xa o tiñan pactado coa Xunta, asinaron miserias e dividiron ao persoal.

**Sempre leais e sempre firmes, combatemos os recortes sen renuncias**



### Nas negociacións: Ti decides!

O que votes o 24 de outubro vai marcar a liña de actuación sindical que imos ter na Administración Autonómica nos vindeiros catro anos.

Para a CIG, o primordial non é manter unha boa relación cos que mandan. Rexeitamos converternos nunha coorea de transmisión do poder, negámonos a ser unha organización que pacta sen máis e oponémonos as chantaxes.

Temos unha resposta singular, propoñemos medidas de mellora, actuamos en positivo e combatemos os recortes sen renuncias!

**O 24 de outubro, ti decides!!!**



## Nos nosos centros de traballo coidamos a nosa xente Profesionais dun servizo público indispensable para Galiza

Nos centros de Política Social e do Consorcio Galego de Igualdade e Benestar ocupámonos de coidar, manter, formar e asegurar futuro. Coidamos das cativas, da mocidade e dos nosos anciás.

Somos profesionais dun servizo público imprescindible para Galiza. Por eso coa CIG opoñémonos ás privatizacións, sexan por partes ou totais. Imos a estar aí, plantándolle cara as políticas neoliberais e privatizadoras para que a nosa xente teña servizos de primeira.

Porén non podemos esquecernos das persoas que traballamos alí. Para dar un bo servizo hai que ter material, formación, descansos e salario axeitados, un cadro persoal

suficiente e non queremos enfermar por traballar.

### Igualdade na Administración pública

Esiximos ter os mesmos dereitos que o resto das empregadas públicas. Denégansenos vacacións, asuntos persoais que as direccións xustifican “por necesidades do servizo”. Compre un sistema áxil para a substitución no caso de ausencias (vacacións, baixas, asistencia ao médico...)

### Para conciliar hai que ir ao xulgado

É o colmo ter que reducir xornada e acudir ao xulgado para poder conciliar na Consellería que ten unha Dirección Xeral de Familia,

Infancia e Dinamización Demográfica. É inadmisíbel que deneguen de xeito automático as solicitudes de conciliación.

### A CIG pola igualdade de dereitos

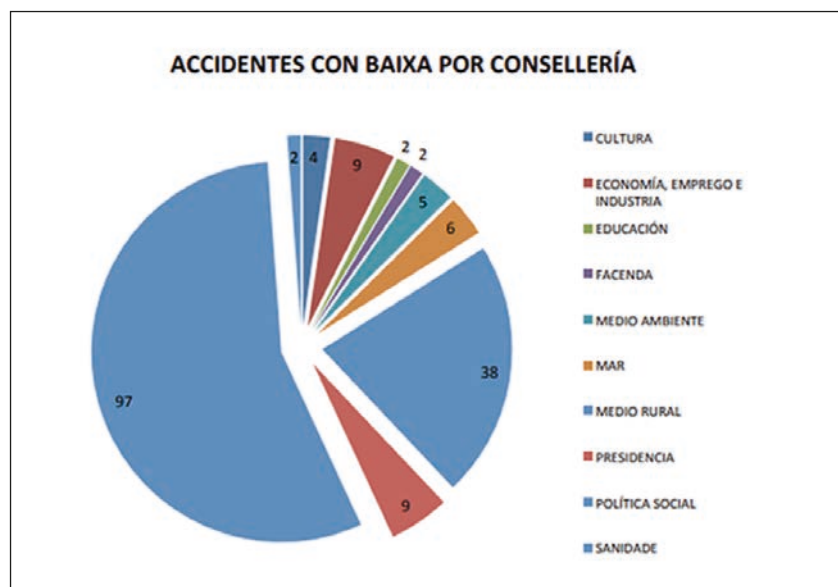
Non imos a aceptar diferencias entre o persoal dos distintos centros de traballo. Queda moito por facer e mellorar e sabemos que a Xunta esta pola labor de unir cando interesa e separar para provocar conflito: a Xunta sempre gana. Hai sindicatos que lle seguen o ritmo: vende máis criticar que unir esforzos.

Así a Xunta pretende manter a xestión diferenciada do persoal e hai que eliminar a xerencia do Consorcio, unha bicefalia perversa que prexudica ao persoal”

## Política social, a consellería con máis accidentes

O informe de sinistralidade do servizo de prevención do primeiro semestre de 2019 volve a darnos o dato de que somos a consellería con máis accidentes.

De 174 accidentes laborais que se contabilizaron neste primeiro semestre, 97 eran da Consellería de Política Social. Por tipo de accidente da o mesmo numero é por sobreesforzos 97 e, se imos a mirar cantas mulleres se accidentaron foron 119. Non queren darnos datos desagregados pero podemos adiviñar que o perfil de accidente máis común na Xunta e dunha muller dun centro da nosa Consellería con lesións por sobreesforzo.



A receita da CIG: Máis medios, mais persoal, mais prevención e formación e reducir a carga de traballo con mais descansos e rebaixa das ratios.



# A CIG e o V convenio único do persoal laboral

O V convenio único para o persoal laboral da Xunta de Galiza ten xa 10 anos e o asinamos a CIG e UGT, é mellorable pero é un bo convenio que a Xunta mantén recortado ten coa lei de medidas de 2012.

Nin a Xunta nin o resto das organizacións sindicais pretende negociar melloras nin un novo convenio, xa que buscan a funcionarización de todo o persoal, renunciando así a posi-

bilidade de mellorar as condicións laborais, pluses e medios materiais para as labores específicas que facemos no noso traballo.

Dende a CIG pídese a aplicación do quinto convenio tamén para o persoal dos centros do Consorcio. A CIG asinou no 2017 a integración do persoal do Consorcio no V Convenio, logo de numerosas xornadas de loita e de mobilizacións. Con

estas reivindicacións, o persoal de galiñas azuis, centros de día e residencias, servizos centrais, oficinas I+B e centros Quérote+, melloraron as súas condicións de traballo, aínda que queda moito traballo por facer.

## Coa CIG, máis dereitos

Así a forza das traballadoras e as súas reivindicacións, deron pé a recuperar os días de verán e a establecer as quendas de 7-7-10 nas residencias de persoas maiores, a valoración do risco biolóxico de embarazo, e as permutas entre traballadoras.

## Eliminación da suspensión do artigo 19 do convenio e recuperar os descansos.

### CADRO COMPARATIVO DE DEREITOS DO PERSOAL LABORAL MERMADOS COA LEI DE MEDIDAS

ANTES DA LEI DE MEDIDAS 1/2012	NA ACTUALIDADE
Descanso semanal de mínimo dous días naturais ininterrompidos.	Descanso de mínimo 48 horas de descanso (36+ 12 de descanso entre.
Compensación en descanso adicional por traballar en domingos e festivos	O traballo realizado en domingos e festivos non ten ningún tipo de compensación.
Un festivo inhabilitaba a traballar o festivo seguinte. O mesmo sucedía para os domingos.	Non se garante o descanso de domingos e festivos alternos.
As/os traballadoras/es librarán como mínimo a metade dos domingos e a metade dos festivos en cómputo anual.	En ocasións non existe un disfrute real da metade dos festivos en cómputo anual.
Dereito a empregar o comedor naqueles centros que contaban con el de xeito gratuíto.	Non se pode empregar o comedor, agás para o persoal laboral de educación e o dereito do persoal que traballe en quenda de noite a recibir bebidas frías e quentes.
No momento da xubilación percíbíase unha gratificación consistente en tres mensualidades do salario	Non se percibe ningunha gratificación no momento da xubilación.
Nos centros onde se disfrutaba dun período de descanso no Nadal e en Semana Santa, seguirano disfrutando en todo caso.	Non se garante este dereito.
Fondo de Acción social polos seguintes conceptos (xubilación, discapitados, fillos/as menores, estudos fillos/as, estudos do traballador, vivenda, maiores a cargo e gastos sanitarios).	Suspéndese, a concesión ou o aboamento de calquera axuda derivada do concepto de acción social, así como calquera outra que teña a mesma natureza ou finalidade, agás a axuda por persoa con discapacidade.



# Por qué non cobras a carreira profesional?

Cando CCOO e UGT decidiron que o persoal temporal, indefinido e o persoal fixo das entidades instrumentais non tivesen dereito á carreira profesional, a CIG interpuxo varias demandas no xulgado:

1. Contra o acordo de concertación.
2. Contra a orde que desenvolve a carreira profesional
3. Contra a orde de confección de nóminas.

A CIG, é a garantía de que a carreira profesional se faga extensiva a todas as persoas empregadas públicas.

Nesta consellería que é a que máis temporalidade ten, este acordo deixa fora da carreira ao 50% do seu persoal e ao 100% do persoal do Consorcio.

CCOO, UGT e a Xunta non quixeron que cobras a carreira pro-

fesional. A CIG xa adoptou medidas para estendela a todo o persoal.

Non se pode berrar na rúa “a igual traballo igual salario” e logo excluír ao persoal.

Dende a CIG tomamos medidas activas para que o TSXG poña no seu lugar á Xunta de Galiza, porque as directivas europeas, a xurisprudencia, e a ética sindical esixen que o persoal non poida ser discriminado por razón do seu vínculo laboral.

A raíz diso os promotores da desfeita acaban de asinar outro acordo para darlle migallas con contagotas ao persoal temporal.

Nós seguimos loitando por conseguir a universalidade da carreira profesional. Pechémolle o paso á discriminación é a quen a ampara.

## Un acordo para a xubilación parcial

A Xunta nega a posibilidade dun novo Acordo para o acceso á xubilación parcial para o persoal laboral do V Convenio Colectivo Único xa que vixencia do anterior rematou o 31 de decembro de 2018. Porén a Universidade de Compostela acaba de asinar un acordo para o Plan de xubilación parcial anticipada para o persoal de administración e servizos laboral fixo da Universidade de Santiago de Compostela. Así que dende a CIG solicitamos ao conselleiro de Facenda a convocatoria dunha mesa de negociación urxente para negociar un plan de xubilación parcial.

A xubilación parcial é unha ferramenta básica para favorecer o emprego co contrato de remuda e a xubilación anticipada.

## As liñas de acción da CIG

**As conquistas da CIG para o persoal pasan por unha mellora das condicións de traballo e do servizo que proporcionamos:**

- Concurso de traslados e oposicións
- Carreira profesional para todos
- Xornada semanal de 35 horas
- Promoción interna adicional e separada
- Valoración dende o momento da comunicación da gravidez para a suspensión por risco no embarazo
- Conciliación, tamén para as traballadoras a quendas
- Plan de xubilación parcial con contrato de remuda
- Formación descentralizada e en tempo de traballo
- Recuperar o artigo 19 do V convenio colectivo único
- Medios materiais e mellora de centros e instalacións para o persoal
- Plan de prevención de riscos laborais e estudo riscos sicosociais
- Substitucións automáticas por ausencias (baixas, vacacións, permisos...)
- Sistemas normalizado de carteira para tódolos centros (7 mañá -7 tarde -10 noite)
- Posibilitar e axilizar as permutas, tamén no persoal interino
- Revisar e reducir as ratios
- Igualdade e suba salarial
- Redución da temporalidade
- Dereito comedor

**COA CIG SOMOS  
MÁIS FORTES**

