

# ÍNDICE

## Introdución

### 1.- Contexto socioeconómico

- Claves sobre a situación
- Os obxectivos das elites económicas neste contexto
- Medidas empresariais
- Posición dos sindicatos.

### 2.- Tramitación dos expedientes de regulación de emprego

- Aspectos básicos a considerar.
- Expedientes de regulación de emprego que responden a situacións diferentes

### 3.- Actuación ante os expedientes de regulación de emprego

- Posición da CUT
- Mobilización
- Interpelar ás institucións
- Finalización do expediente

### 4.- Participación das diferentes estruturas do sindicato.

### 5.- Conclusións.

## INTRODUCCIÓN

Os Expedientes de Regulación de Emrego (en diante EREs) forman parte dos contidos propios da negociación colectiva. A mesma regulación legal establece obrigatoriedade de abrir un proceso de consultas coa representación legal da empresa, á que lle deberá entregar toda a información necesaria para xustificar as medidas que a empresa propón no expediente. As medidas a propor nun expediente poden consistir: na suspensión das relacións laborais, na modificación substancial das condicións de traballo e no peor dos casos nos despedimentos.

Dende o principio do proceso negociador do expediente hai que marcar posicións claras e non caer como explicaremos na filosofía envelenada que propoñen a maioría das empresas. En nome da actual situación de crise propoñen un panorama de ameazas, catastrofismo, chantaxes... para que aceptemos o recorte de dereitos laborais coma medidas urxentes para salvar á empresa. O certo é que asistimos a unha utilización interesada dos EREs, convertidos así na actual situación nun instrumento máis a prol dos intereses da patronal para introducir a flexibilidade das condicións laborais.

A representación sindical da CUT debe, en primeiro lugar, superara este pulso con firmeza e evitar caer no terreo de xogo ao que intenta levarnos a empresa: o carácter inevitábel das medidas e limitación do papel da representación sindical a negociar consecuencias e “mal menor”.

Este caderno sindical pretende ser unha ferramenta útil para a representación sindical da CUT nos centros de traballo, co obxectivo de axudar a facer fronte aos EREs cunha acción sindical coherente, lonxe polo tanto de aceptar situacións como inevitábeis, nin dar por perdida ningunha loita.

Dende a CUT sinalamos os EREs coma unha arma propia do capital e a súa patronal, arma que lles facilita o camiño da acumulación de capital a costa da explotación dos traballadores e traballadoras. A nosa dignidade e conciencia obreira impide que apostemos por seren cómplices deste novo xeito “legal” da pasarlle a factura das crises periódicas do capitalismo ao proletariado. Unha vez máis repetimos que non poden ser os escravos e escravas do sistema os que lle dean osíxeno para que nos siga a escravizar.

## 1.- CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Non podemos falar dos EREs sen realizar previamente unha reflexión sobre a situación socioeconómica actual. A utilización dos Expedientes de Regulación incrementouse enormemente no contexto da actual crise capitalista. Os EREs son instrumentos empresariais, unha ferramenta que lles outorgou a lexislación por riba dos dereitos das traballadoras e dos traballadores. Pero non é a única ferramenta que lles regalaron. Este caderno pretende situar estas ferramentas, todas, nunha lectura común.

### 1.1 Chaves sobre a situación socioeconómica

O reparto desigual da riqueza e da súa concentración en cada vez menos mans, está na orixe da actual situación de crise económica capitalista. Esta situación non é consecuencia só da actuación duns cantos irresponsábeis que vulneraron as normas. Hai responsabilidades tamén políticas, porque foron eses políticos ao servizo do capital os que fomentaron o desastre coas súas medidas monetarias, sociolaborais e fiscais. Os gobernos primaron a acumulación de capital cada vez en menos mans e produciron unha enorme fenda no reparto da riqueza.

Hai inxentes cantidades de beneficios acumulados en moi poucas mans que foron utilizados para o desenvolvemento de inversións especulativas. Xeraron unha crise de sobre acumulación que non pode ser equilibrada pola escasa demanda consecuencia do progresivo endebedamento familiar, a precariedade laboral, a especulación inmobiliaria e a redución da protección social.

A crise xa chegou ao mercado laboral. A caída do consumo xerou unha baixada na demanda de determinados produtos e polo tanto da súa produción. Ademais, as entidades financeiras, lonxe de por o capital acumulado ao servizo das necesidades que implica a crise, non facilitan cretos nin liñas de consumo; é máis, reclaman e conseguen cartos públicos para subvencionar as súas operacións especulativas.

Esta situación implicou a redución nas marxes de beneficios dalgúns empresarios, o que pon sobre a mesa o interrogante de quen pagará esa perda de beneficios: empresarios ou a clase traballadora. Neste sentido adóptanse medidas para que sexan os traballadores e as traballadoras os/as “culpábeis”, ben sexa destruíndo emprego o sexa tomando medidas que flexibilizan e precarizan aínda máis as relacións laborais.

A todo isto habería que engadir **a lectura das institucións públicas e das elites económicas:**

- Non se pon en cuestión o modelo.
  - Precisan medidas conxunturais para manter o modelo.
- Todos/as temos que pagar as súas ansias de enriquecemento.
- As medidas adoptadas valerán para profundar no modelo.

Polo tanto, a actual **situación xeral pode definirse do seguinte xeito:**

- Unidade existente entre as institucións públicas e as elites económicas que obriga á clase traballadora a situarse nunha posición defensiva. Esa é a base da extensión do modelo precario nos últimos dez anos.
- Agora tomarán medidas contra a clase traballadora que lles permitan manter o seu nivel de acumulación de beneficios.
- Alarmismo para xustificar ante a sociedade a necesidade de deixar os cartos públicos en mans privadas. Para este proceso é moi importante o papel da prensa e televisión (xeralmente, os donos dos grandes medios e dos bancos soen ser os mesmos, polo tanto teñen mesmos intereses e obxectivos).
- Necesidade de alienar á clase traballadora.

### 1.2. Os obxectivos das elites económicas neste contexto

En xeral, o obxectivo das elites económicas é claro: profundar no modelo e para elo desenvolven un xeito de vida precario similar ao dos últimos dez anos. Nesta fase de caída da marxe de ganancia, o seu obxectivo é que a caída a paguen os traballadores e traballadoras (a mesma filosofía: privatizar as ganancias e socializar as perdas). É dicir, **converter a situación conxuntural negativa nunha oportunidade favorábel aos seus intereses**. A súa marxe de ganancia manterase na medida na que consigan cambios estruturais por riba dos nosos dereitos.

Para elo, pretenderán incidir na vulneración dos dereitos laborais e precariedade existente por medio de:

- *Postura agresiva na negociación colectiva*. Nun principio, o medo social é evidente. E tamén é evidente con que obxectivo crean ese medo: para que a clase traballadora renuncie aos dereitos que lle corresponde coma colectivo, en favor dos intereses empresariais. O que agora consiga a patronal terá consecuencias definitivas no futuro dos dereitos dos traballadores e traballadoras. Por elo na negociación colectiva intentarán:

- Non mellorar as condicións
- Moderación dos salarios
- Inventar subcategorías

- Traspasar aos traballadores e traballadoras a responsabilidade das ganancias e inversións. Eles deben dicir canto queren gañar e nós garantir esa ganancia.

- Desaparición do contrato relevo, amortizando empregos fixos mediante prexubilacións.

- *Reducir os cadros de persoal o máximo posíbel.* Pouco persoal ao seu cargo e cando aumente o volume de traballo tomar medidas como:

- Subcontratacións
- Subcontratación interna (fundar outra empresa, con outras condicións no mesmo sitio).
- Deslocalización (traer de fóra parte da produción)
- Encher os centros de traballo de contratos temporais.

Polo tanto:

- Profundar na división das e dos traballadores e, por medio desto, expandir o emprego en precario.
- Manter a súa taxa de ganancia nesta fase e adoptar medidas agresivas para aumentar as marxes de beneficio no futuro.
- Sacar o máximo beneficio posíbel de cada traballador ou traballadora.

**Neste contexto, en lugar de retroceder no noso modelo de acción sindical, debemos seguir adiante cun modelo ofensivo. Debemos fortalecer o noso modelo sindical, cuestionando o modelo de crecemento económico capitalista e loitando por outro distinto baseado no reparto equitativo da riqueza, un modelo socialista.**

### 1.3. Medidas Empresariais

Antes de presentar un ERE, as empresas adoptan outras medidas que inciden na progresiva perda de dereitos e precariedade das condicións laborais.

Por riba de todos estes movementos, é moi importante ter información e trasladar esta información, tanto porque pode ser unha antesala do que se achega como porque por si mesmos supón chama a atención na vulneración e na precariedade.

Exemplo dalgunha destas medidas empresariais son :

- Despedimento e finalización dos contratos temporais sen ter que dar xustificación algunha “grazas” ao sistema laboral que padecemos.

- Ruptura da relación mercantil entre a empresa e subcontrata ou subcontratas. Todos estes despedimentos lle saen gratis á empresa. A destrución deste emprego agóchana coa coartada legal de finalización dos contratos de obra suxeitos á duración da relación mercantil subcontratada.

**Dende o sindicalismo combativo e de clase no podemos permitir ningunha destrución de emprego e debemos loitar contra estas situacións.**

- Flexibilizar máis aínda as condicións laborais, sobre todo en canto á xornada laboral e a dispoñibilidade horaria. Primeiro na medida en que cada convenio ou pacto o permitan e despois pedíndolle máis aos comités. Esta práctica pode ter consecuencias graves na situación laboral dos traballadores das subcontratas, polo tanto temos que analizar con rigor as consecuencias que se producen para as plantillas tanto da empresa principal como das empresas subcontratadas, así como proporcionar información mutua.

En calquera caso deberemos ter en conta que a patronal utilizará a actual situación económica para unha ofensiva que precarice máis aínda as relacións laborais condicionando o futuro próximo en canto a unha maior desregularización das relacións laborais.

### 1.4. Posición dos sindicatos

Para responder á crise, coma en calquera dos aspectos que corresponden á acción sindical, podemos dicir que existen dúas maneiras de actuar en paralelo aos dous modelos, radicalmente opostos, que hai: entrar a xestionar as consecuencias ou loitar para que os traballadores non sufran as consecuencias.

No panorama sindical galego participan organizacións sindicais con amplas responsabilidades no ámbito estatal pola súa colaboración na desregularización das relacións laborais mediante o seu apoio activo ou silencioso ás sucesivas reformas laborais impostas. Estes sindicatos, co seu modelo de concertación, non teñen intención algunha de loitar contra os expedientes de regulación e outras medidas que propoñen as empresas, entrando a asinar calquera tipo de acordos.

**Polo contrario, o modelo da CUT é ben diferente. Non aceptamos que sexan os traballadores e traballadoras os que paguemos unha crise que non temos provocado.**

Debemos ter claro que á CUT correspóndelle liderar a defensa coherente dos dereitos dos e das traballadoras e facer fronte á avaricia empresarial, así coma

condicionar a actuación tanto dos sindicatos que practican un sindicalismo de xestión, coma a de aqueles outros que cun discurso teórico a favor dun sindicalismo de contrapoder rematan xestionando e dando a súa conformidade aos EREs igual que os anteriores.

## 2.- TRAMITACIÓN DOS EXPEDENTES DE REGULACIÓN DE EMPREGO

### 2.1. Aspectos básicos a considerar.

A lexislación é favorábel ás empresas. Proceso institucional, proceso administrativo. A Delegación de Traballo concede importancia á forma, é dicir, analiza se foron dados todos os pasos necesarios na tramitación do expediente (documentación, actas e acordo). A súa función soe ser a de amedrentar ás e aos traballadores (din: “tomade o que vos ofertan, porque se adoptamos unha resolución favorábel ao ERE iredes a casa con menos”). Polo tanto trátase de presionar aos sindicatos para que dean a súa conformidade ao ERE e así a Administración poida lavarse as mans. Neste momento, a existencia de tantos EREs débese ao papel proempresarial que asume a Administración e ao alarmismo fomentado polos medios.

- **Antes de establecer a nosa posición debemos diferenciar que expedientes responden a unha utilización interesada da actual situación.** Tomando en conta a lexislación sobre os ERE e o papel das Administracións galegas, á clase empresarial ábrese unha vía maliciosa para tramitar expedientes sen ningún argumento. Por suposto a crise axúdaslle neste camiño.
- **O proceso administrativo debe levarse sempre con tranquilidade.** O período mínimo está establecido por lei, habendo tempo para analizar o expediente. Non debemos tomar nunca unha postura ou decisión concreto sen realizar a análise necesaria.
- **Coidado coas negociacións de convenios.** Con frecuencia, a empresa pon sobre a mesa melloras sociais a cambio do ERE. Os sindicatos xestores teñen por costume aceptar tendo en conta, sobre todo, se os seus afiliados están ou non afectados polo ERE. Na CUT debemos ter claro que non imos aceptar este tipo de chantaxes. En principio hai que quitarse de enriba o ERE. Despois, sabendo como queda a empresa, activar o cadro de persoal a favor do convenio.
- **Resolución do ERE por parte das Administracións.** A decisión corresponde á administración galega e o seu papel é o de intimidar á representación sindical, ou polo menos neutralizala, para que o acordo dos sindicatos e empresa evíttelles tomar a decisión do expediente. Por esta

razón, ao establecer a liña de actuación fronte ao expediente parécenos moi importante interpelar ás Administracións e situalas no punto de mira. Non debemos asinar os EREs para non facilitarlles eludir a súa responsabilidade.

- **Situar os problemas e propostas na súa globalidade.** Temos que estudar ben as consecuencias que as propostas poden ter nas condicións laborais das e dos traballadores das empresas subcontratadas. Temos que esixir á empresa principal que considere o problema no seu conxunto; pola nosa parte, as respostas teñen que darse de forma coordinada.

### 2.2. Expedientes de Regulación de Emprego que responden a situacións diferentes.

Como dixemos con anterioridade, os ERE poden responder fundamentalmente a dúas situacións:

- Empresas con dificultade para manter a súa viabilidade. Nestas empresas non se produciu acumulación de capital nos últimos anos. É importante que o sindicato analice a documentación do ERE. O obxectivo é saber cal é a situación económica da empresa, saber cal é a viabilidade que ten.
- Empresas que ven reducidas as súas marxes de beneficio e utilizan o ERE de xeito interesado para manter o nivel de beneficios dos anos anteriores a costa do recorte dos dereitos laborais. A maioría dos EREs que hoxe están a presentarse responden a estas características.

#### 2.2.1. Expedientes en base a razóns económicas.

Nestes expedientes haberá que analizar:

- Si é unha empresa que historicamente vai mal (ter estado en quebra, en situación concursal...)
- Analizar o subsector (onde afecta máis a crise en Galicia)
- Analizar de quen é propiedade (si é multinacional, grupo...)
- Facer unha relación doutras empresas que poidan sufrir as consecuencias (comedores, limpeza, transporte...) e poñerse en contacto con elas dende o principio (cos seus afiliados/as, delegados/as, responsábeis do sector...)
- Pasar toda a documentación ao sindicato para que analice as auditorías (neste tipo de EREs teñen que nos dar obrigatoriamente as auditorías ou datos económicos).
- Fixar a liña de actuación.

## 2.2.2. Expedientes en base á baixada de carga de traballo

Neste tipo de expedientes é onde se produce o ataque máis fraudulento contra a clase traballadora. Para presentar este tipo de EREs non deben analizarse os datos económicos, senón soamente a caída da carga de traballo nun momento concreto. Se a isto unimos o alarmismo existente na sociedade e a avaricia do empresariado, entón orixínase a agresión que estamos a vivir. En moitas empresas descende a carga de traballo e inmediatamente piden despedimentos. Nos EREs deste tipo haberá que analizar:

- O subsector.
- De quen é a propiedade.
- Relación de empresas que poden mirarse afectadas.
- Pedir os datos económicos. Segundo a lexislación, a empresa non está obrigada a pasar eses datos, pero debemos insistir para saber canto capital acumularon nos últimos anos. Aquí prodúcese o xogo fraudulento, porque segundo a lei as ganancias dos últimos anos non teñen importancia para o proceso; e por isto que debemos facelo público, para condicionar á Administración.
- Fixar a liña de actuación.

### Algunhas claves para analizar e fixar a nosa posición fronte ao expediente:

- Debemos tomar en conta o tipo de empresa: si é unha multinacional, a empresa dun grupo ou unha empresa individual. A ameaza será igual nas dúas primeiras (utilizar a deslocalización para abrir novas portas á precariedade. Por exemplo unha nova categoría con peores condicións, despedimento de cadro de persoal para abrir a porta a subcontratación...
- Considerar se a empresa afectada é ou non unha subcontrata, así como os efectos que o ERE presentado na empresa principal poden ter na devandita sucontrata.
- Sector: ter en conta o sector ao pertence a empresa pode darnos pistas da súa situación económica e da súa liña de actuación en canto á produción e trato dos traballadores e traballadoras.
- Tamaño da empresa: nas empresas grandes leva máis traballo organizar o cadro de persoal, pero é máis doado desenvolvelo mediaticamente, así como condicionar ás institucións públicas. Temos que tomar en conta as consecuencias que se producen a nivel de comarca ou pobo.
- Proporción das mulleres ou homes afectados polo ERE. Trátase de evitar que a consideración subsidiaria que aínda hoxe outórgase ás mulleres no

ámbito laboral, faga que estas sexan as primeiras a incluír no ERE nunha proporción que non se corresponde coa plantilla.

- A traxectoria do sindicalismo dentro da empresa: tanto a nosa traxectoria coma a dos demais sindicatos; como foron tomadas historicamente as decisións, a importancia da maioría da asemblea, forza e lexitimidade que teña o comité, o noso prestixio ante o cadro de persoal... De habelas tomaremos tamén en conta ás subcontratas.
- Representación da CUT: ter ou non a maioría condiciona o noso papel pero non os nosos obxectivos. A forza que teñamos e a nosa coherencia sindical deberá dirixir a nosa reflexión e a nosa planificación, sempre a favor dos dereitos da clase traballadora.
- Posición da empresa: un ERE pode axudar a tranquilizar a situación da empresa porque alixeira un custo, pero non servirá de nada se a empresa non da unha resposta que atalle o problema na súa orixe. É dicir, se o departamento comercial non vende, os seus integrantes serán os máis responsábeis; se o problema é de organización do traballo a responsabilidade recaerá na xerencia; se hai que facer inversión o accionariado terá que poñer cartos... é dicir, o ERE outorga ao empresario marxe para non cumprir as funcións que lle son propias.
- Asembleas: moitas veces, a empresa establece dende o principio o número de persoas afectadas, xeralmente por debaixo do 50% para que a maioría non afectada faga saír adiante o ERE utilizando para elo a asemblea. Na nosa proposta debemos ter sempre presente que as asembleas son as ferramentas para organizar a loita dos traballadores e non para decidir despedimentos. Ten moita importancia que a sección sindical estea informada, formada e organizada, e polo tanto asuma un papel activo ante a tramitación do ERE.
- Outros datos a ter en conta: antes de meter o ERE hai que analizar se os eventuais foron xa a rúa e se tomaron xa outras medidas. Pode ser importante ter acceso aos contratos mercantís que a empresa principal realizou coa subcontrata para analizar que tipo de condicións están previstas non caso de suspensión da actividade laboral.

## 3.- ACTUACIÓNS ANTE OS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPREGO.

### 3.1. Posición da CUT

É moi importante ter unha posición clara dende o principio do proceso, tanto á hora de activar ás e aos traballadores como para condicionar a posición dos outros sindicatos, da empresa e da Administración. Establecer claramente a

nosa posición danos a capacidade de liderar tanto a loita ideolóxica como a resposta sindical.

Do lado da empresa chegaranos unha mensaxe catastrofista , a miúdo con carácter de chantaxe, dicindo que de non tomar medidas de inmediato a empresa terá que pechar... Non podemos caer na trampa da empresa e entender o ERE coma se fora a única opción posíbel. Como temos visto, con frecuencia os EREs non son utilizados para responder a unha situación conxuntural, senón para modificar as relacións laborais.

A pesares de organizar ben a resposta inicial, a presión pode orixinar dificultades para levar ata o final a nosa decisión. Para poder darlle a volta a esa tendencia, debemos ofertar ferramentas e argumentos.

Unha boa defensa contra os EREs é neutralizar as opcións da empresa. O ERE non é algo que se propoña dun día para outro, nos centros de traballo percíbese o movemento con anticipación, e antes de que a empresa dea ningún paso temos que facer a nosa lectura da situación, para condicionar as intencións da empresa e que o cadro de persoal estea informado. Neste apartado o traballo a desenvolver polas seccións sindicais é de radical importancia.

***Temos que ter unha liña clara contra a redución dos postos de traballo e non admitiremos despedimentos.***

Por outro lado, tomaremos en conta que as diferentes medidas que sexan tomadas na empresa principal poden condicionar ás subcontratas que para ela traballan. Ao situar o tema e establecer a liña de mobilizacións tomáremolo en conta para responder de forma conxunta á vulneración dos dereitos dos distintos colectivos. Tendo claro que a loita duns non pode substituír á doutros, senón que deben complementarse. Os movementos que se produzan na empresa principal serán comunicados á subcontrata, para que estean ao tanto das consecuencias que lles poden traer. Debemos coidar a coordinación entre todas as empresas que estean relacionadas, pois a nosa forza radica en pornos en marcha a partires da acumulación de todas as posíbeis ofensivas. As empresas poden ser diferentes, pero a loita e defensa da clase traballadora é só unha.

### 3.2. Mobilización

A única opción posíbel é a mobilización. Temos que demostrarlle aos traballadores e traballadoras que existen outras solucións pero que para

conseguilas hai que mobilizarse. Aí reside a nosa forza, e non na vía administrativa.

En función das características do expediente (suspensión, despedimentos...) a primeira tarefa é definir ben os obxectivos e establecer ben cal é a liña de resposta adecuada. Por exemplo sería desproporcionado convocar unha folga indefinida e rematar negociando as indemnizacións das persoas despedidas.

**A nivel de pobo ou comarca, coma en calquera outro caso, socializar a loita ten vital importancia.** Así, en función da medida do conflito, temos que analizar a posibilidade de convocar mobilizacións solidarias cos traballadores e traballadoras doutras empresas.

**Se a argumentación do expediente é económica:**

- Debemos utilizar argumentos adecuados.
- Situar as deficiencias da política industrial dos gobernos.
- Denunciar a destrución de emprego industrial na zona.
- Consecuencias para outras empresas vinculada á empresa en cuestión.
- Cando os traballadores e traballadoras teñen unha idade avanzada debe terse en conta o prexuízo para a pensión de xubilación; ou a situación que se crea cando afecta a empresas con man de obra intensiva.

**Se a argumentación é a carga de traballo:**

- Dar a coñecer a acumulación de capital realizada
- Denunciar a prepotencia do empresariado
- Os culpábeis desa prepotencia son as Administración, pois sitúanse do lado dos intereses da patronal.

### 3.3. Interpelar ás institucións.

Os empresarios saben que case todos os EREs que presentan son aprobados. A Administración, na vez de dirixir a presión ás empresas fáino sobre a clase traballadora, e pechan toda opción que non sexa asinar acordos.

Debemos interpelar directamente ás administracións responsábeis, pedindo reunións dende o principio. Debemos quitarnos de enriba a presión e, coas nosas mobilizacións, conseguir situar ás institucións ante a responsabilidade que teñen.

O argumento da Administración soe ser que aceptan os ERE porque chegan a un acordo co Comité de Empresa. Debemos ter claro que facilitar o traballo á Administración para que eluda as súas responsabilidades non é o traballo dun sindicato.

Pero o que as institucións teñen que garantir é que non autorizarán os expedientes que se veñen presentando de forma interesada e co único obxectivo de precarizar as relacións laborais. Isto é o que debe saber a patronal, que examinarán con rigor os ERE e que estes deberán estar ben razoados. Como dixemos, a posición das institucións públicas non é esa, teremos que obrigarlles.

### 3.3. Finalización do expediente.

Ante os EREs que se están a presentar, aproveitando a crise, temos que ser rigorosos e manter unha posición totalmente contraria á aprobación dos mesmos.

#### Mínimos que hai que respectar:

- Non asinaremos EREs que supoñan despedimentos e non entraremos a negociar a cantidade das indemnizacións.
- Nos asinaremos expedientes de suspensión.
- Adoptar unha posición clara ante as medidas de amortización dos postos de traballo a través do que podemos denominar expediente branco: despedimento de eventuais, despedimentos de subcontratas, prexubilacións, baixas voluntarias...

### 4.- PARTICIPACIÓN DAS DIFERENTES ESTRUTURAS DO SINDICATO.

Con motivo da crise, unha das dificultades máis grandes que atopamos é a cantidade de EREs que se presentan, sen esquecer en ningún momento a destrución de emprego eventual.

Aínda que polo de agora non poidamos medir cal será a envergadura do ataque que estamos a padecer, é innegábel que está a ter duras consecuencias para a clase traballadora. Ademais de garantir as respostas puntuais, teremos que responder tamén a nivel global e pensar nas respostas a dar nesta fase inicial. Como se ten dito, é moi importante manifestar unha posición clara ante a perda de dereitos que se está a producir na empresa e neutralizala.

Para elo todo o sindicato ten que facer seu o problema, pois non é cousa dun só sector. Os responsábeis sectoriais, as seccións sindicais, os secretarios/as comarcais, os delegados e delegadas sindicais... todos teñen que estar ao tanto dos EREs e participar da política marcada polo sindicato.

En todos os momentos do proceso temos que coñecer as propostas da CUT, as da empresa, as dos outros sindicatos e a situación das traballadoras e dos traballadores; para isto temos que garantir a participación das estruturas, ofrecendo a delegados/as argumentos e medios que lles permitan desenvolver o seu traballo. Así mesmo, a representación sindical ten que ter claro dende o principio que os/as responsábeis do sindicato teñen dereito a estar presentes en calquera momento do proceso (reunións, asembleas...), sendo esa presenza conveniente e necesaria.

Nas análises feitas polo sindicato tomaremos en conta o tipo de ERE:

#### - Si está baseado en razóns económicas:

- \* Analizar as contas
- \* Participar na negociación
- \* Realizar contrainforme

#### - Si está baseado na ausencia de carga de traballo:

- \* Analizar as contas
- \* Se hai acumulación de capital poden axudarnos a establecer a liña de actuación e se expediente é fraudulento.

Debemos recordar a importancia das seccións sindicais. Compartir en todo momento coa afiliación a lectura da situación que fai a empresa e a nosa planificación; é vital para unir a nosa afiliación e para condicionar á asemblea na dirección adecuada en canto a resposta e mobilización.

## 5.- CONCLUSIONES

- O reparto desigual da riqueza e a súa concentración en cada vez menos mans, está na orixe da actual situación de crise económica. Hai responsabilidades políticas que fomentaron coas súas políticas sociolaborais, monetarias e fiscais que nos atopemos nesta situación.

- Asistimos a unha utilización interesada dos EREs, convertidos nun instrumento máis a favor dos intereses da patronal para introducir máis flexibilidade nas condicións laborais. Por elo a CUT debe manter unha posición totalmente contraria á aprobación dos mesmos.

- O inxente volume de contratación temporal e subcontratación pon a disposición das empresas a facultade de destruír emprego gratis. Estas situacións deben tomarse en consideración na nosa intervención sindical que non pode quedar polo tanto limitado ao ERE.

- Dende o principio do proceso negociador do ERE a CUT debe marcar posicións claras e non caer na filosofía envelenada do mal menor á que intentará levarnos a empresa e á Administración responsábel da solución do expediente.

- A resolución dos EREs corresponde á Administración de Galicia, que optou por exercer presión sobre a representación sindical para a sinatura dun eventual acordo, permitindo que eles eludan facer fronte a súa responsabilidade de tomar a decisión.

- Se ben é necesario facer un seguimento da tramitación do ERE non debemos esquecer que a nosa capacidade de mobilización pode darlle volta á situación.

- A representación sindical da CUT nos centros de traballo debe asumir unha posición de liderazgo na defensa dos dereitos das e dos traballadores para condicionar as decisións da empresa e a dos sindicatos que non estean dispostos a facer fronte ao expediente.

## NOTAS: