

PARTE I. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA

7.1. Metodoloxía

A primeira parte deste capítulo recolle unha análise dos convenios colectivos asinados e revisados este ano en Galicia que teñen vixencia e efectos económicos durante o ano 2005.

Inclúese non só a negociación colectiva estatutaria, de eficacia xeral, senón tamén os pactos extraestatutarios e os acordos reguladores para persoal funcionario e pactos de tipo mixto que regulan de xeito unitario a todo tipo de persoal que presta servizos nas distintas administracións públicas.

O estudo que se fai respecto do tipo de cláusulas recollidas e os datos estatísticos realizáronse baseándose no propio contido dos convenios colectivos e no sinalado nas follas estatísticas que de xeito preceptivo os acompañan, e que foron remitidos a este Consello pola Dirección Xeral de Relacións Laborais.

Para o cálculo da media ponderada do incremento salarial pactado só se teñen en conta os incrementos salariais indicados de xeito porcentual e aplicando, se é o caso, as cláusulas de revisión salarial que recollen os convenios asinados e revisados este ano. Non se consideran por tanto os incrementos lineais ou os convenios nos que se indican varios incrementos.

Calcúlase tamén a media ponderada tendo en conta os incrementos salariais establecidos para este ano 2005 nos convenios asinados en anos anteriores e as cláusulas de revisión salarial do ano 2004 que non tiñan efectos retroactivos senón que indicaban o inicio dos seus efectos para 2005.

A segunda parte do capítulo refírese aos convenios de ámbito superior ao da Comunidade Autónoma que afectan a traballadores en Galicia.

Para a elaboración da información recollida fíxose unha selección dos convenios partindo dos publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2005 ou posterior, combinando esta información coa remitida pola *Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales* do *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* co fin de recoller só os que teñen traballadores afectados nalgunha das catro provincias galegas.

Os datos do número de traballadores afectados por estes convenios son de elaboración propia do Consello en base aos datos remitidos polo Instituto Galego de Estatística (IGE) para os convenios de sector e contactando directamente cos departamentos de recursos humanos das empresas para os convenios de empresa.

A fonte dos datos remitidos polo IGE son as Contas de cotización á Seguridade Social (Tesourería Xeral da Seguridade Social).

7.2. Estrutura da negociación colectiva

O número de convenios colectivos que existen en Galicia a 31 de decembro de 2005, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente, é de 689 (cadro 7.1). Os traballadores afectados por estes convenios son 408.344.

Refírense estes datos a convenios de empresa e de sector negociados en Galicia, incluíndo neste total tamén aqueles pactos de eficacia limitada e acordos reguladores dos que se ten coñecemento.

Asináronse por primeira vez este ano 28 novos convenios (cadro 7.2) todos de empresa, continuando deste xeito a tendencia á fragmentación da negociación colectiva. Os traballadores aos que afectan estes convenios son 1.406.

O número de convenios asinados e/ou revisados en 2005 foi de 272 (218 asinados e 54 revisados) dos que 83 son de sector e 189 de empresa.

Os cadros 7.3 e 7.4 recollen estes datos por provincias así como a evolución no número de convenios asinados e revisados no período 2000-2005.

Se ademais se teñen en conta os convenios asinados en anos anteriores que teñen vixencia para o ano 2005 ou posterior, resulta un total de 420 convenios colectivos con vixencia expresa para o 2005, o que supón un 60,96% do total existente. Estes convenios afectan a 337.055 traballadores e 46.544 empresas.

Deles 91 son de sector (o 73,39% do total dos de sector existentes) e afectan a 297.683 traballadores e 329 son de empresa (o 58,23% do total dos de empresa existentes) e afectan a 39.372 traballadores.

**Evolución da estrutura global da negociación colectiva.
Por provincias. Galicia. 2000-2005.**

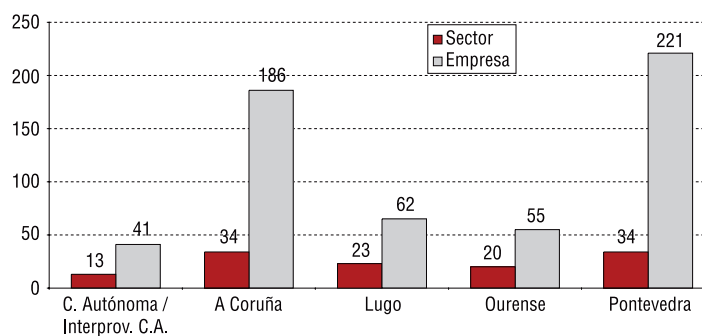
■ Cadro 7.1

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	11	36	23	19	37	126
Empresa	31	167	48	58	211	515
Total 2000	42	203	71	77	248	641
Sector	11	37	23	19	37	127
Empresa	36	173	50	59	210	528
Total 2001	47	210	73	78	247	655
Sector	12	34	23	20	35	124
Empresa	42	171	53	59	227	552
Total 2002	54	205	76	79	262	676
Sector	12	34	23	20	35	124
Empresa	42	184	52	61	238	577
Total 2003	54	218	75	81	273	701
Sector	13	34	23	20	34	124
Empresa	47	182	55	64	241	589
Total 2004	60	216	78	84	275	713
Sector	13	34	23	20	34	124
Empresa	41	186	62	55	221	565
Total 2005	54	220	85	75	255	689

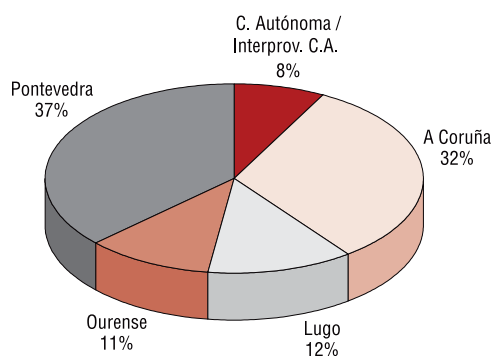
Neste cómputo total contabilízanse convenios colectivos e acordos reguladores

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Ano 2005. Distribución territorial



Ano 2005. Representación porcentual da distribución territorial



Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2005

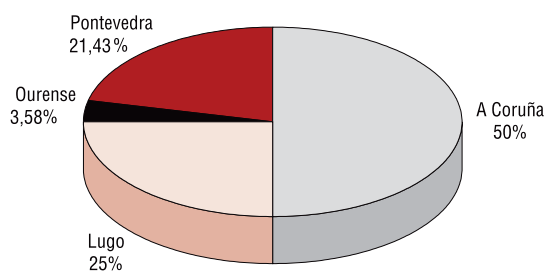
■ Cadro 7.2

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca	-	-	-	-	-	0
Industria	-	-	-	-	-	0
Construción	-	-	-	-	-	0
Servizos	-	-	-	-	-	0
Total	0	0	0	0	0	0

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca	-	3	-	-	-	3
Industria	-	1	-	-	-	1
Construción	-	-	-	-	-	0
Servizos	-	10	7	1	6	24
Total	0	14	7	1	6	28

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Convenios colectivos de empresa negociados por primeira vez. Porcentaxe provincial

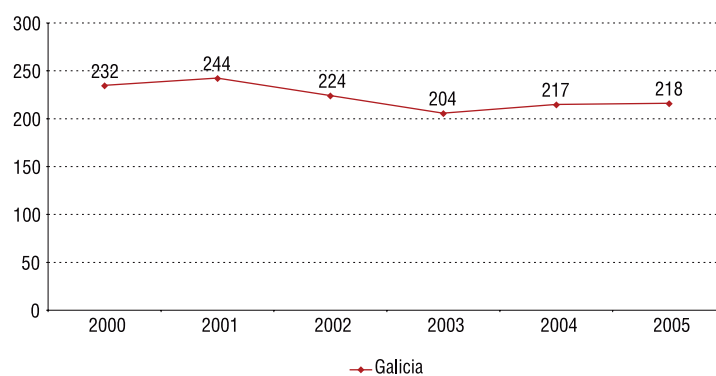


Evolución dos convenios colectivos asinados. Por provincias. Galicia. 2000-2005.

■ Cadro 7.3

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	5	10	8	17	15	55
Empresa	8	54	18	26	71	177
Total 2000	13	64	26	43	86	232
Sector	2	17	13	16	18	66
Empresa	8	48	18	22	82	178
Total 2001	10	65	31	38	100	244
Sector	5	12	8	15	15	55
Empresa	20	39	17	16	77	169
Total 2002	25	51	25	31	92	224
Sector	4	10	9	13	15	51
Empresa	8	49	11	20	65	153
Total 2003	12	59	20	33	80	204
Sector	5	10	8	14	18	55
Empresa	13	38	18	23	70	162
Total 2004	18	48	26	37	88	217
Sector	4	9	12	13	12	50
Empresa	7	51	23	25	62	168
Total 2005	11	60	35	38	74	218

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

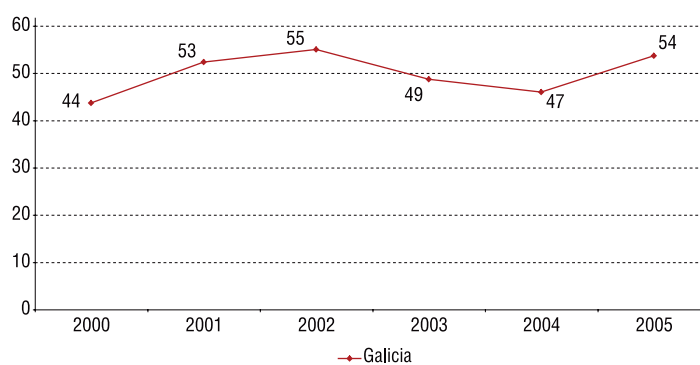


**Evolución dos convenios colectivos revisados. Por provincias.
Galicia. 2000-2005.**

■ Cadro 7.4

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	1	13	5	1	5	25
Empresa	2	3	2	5	7	19
Total 2000	3	16	7	6	12	44
Sector	1	9	5	3	6	24
Empresa	2	9	4	3	11	29
Total 2001	3	18	9	6	17	53
Sector	2	7	6	3	6	24
Empresa	0	12	1	6	12	31
Total 2002	2	19	7	9	18	55
Sector	3	11	4	4	6	28
Empresa	0	5	3	5	8	21
Total 2003	3	16	7	9	14	49
Sector	2	6	4	4	5	21
Empresa	1	7	4	5	9	26
Total 2004	3	13	8	9	14	47
Sector	2	13	4	6	8	33
Empresa	0	5	4	4	8	21
Total 2005	2	18	8	10	16	54

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



7.3. Ámbitos de aplicación

7.3.1. Funcional

Dos 272 convenios asinados ou revisados este ano, 83 son de sector (30,51%) e 189 de empresa (69,49%). Non obstante o anterior, tal e como veremos na análise do ámbito persoal, a maioría dos traballadores e das empresas están afectados por convenios de sector.

Continuando coa mesma liña que en anos anteriores, seguen sendo o sector servizos e o da industria os que agrupan o maior número de convenios (cadro 7.5).

■ **Cadro 7.5** **Convenios colectivos asinados e revisados. Por sector e grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia 2005.**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	-	-	4	4
Convenios de sector revisados	-	1	-	1	2
Convenios de empresa asinados	-	4	-	3	7
Convenios de empresa revisados	-	-	-	-	0
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	-	2	7	9
Convenios de sector revisados	-	7	-	6	13
Convenios de empresa asinados	5	12	-	34	51
Convenios de empresa revisados	-	1	-	4	5
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	4	1	7	12
Convenios de sector revisados	-	1	-	3	4
Convenios de empresa asinados	1	7	-	15	23
Convenios de empresa revisados	-	3	-	1	4
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	5	1	7	13
Convenios de sector revisados	-	2	-	4	6
Convenios de empresa asinados	-	9	1	15	25
Convenios de empresa revisados	-	3	-	1	4
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	3	1	8	12
Convenios de sector revisados	-	6	-	2	8
Convenios de empresa asinados	-	27	-	35	62
Convenios de empresa revisados	-	3	-	5	8
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	12	5	33	50
Convenios de sector revisados	0	17	0	16	33
Convenios de empresa asinados	6	59	1	102	168
Convenios de empresa revisados	0	10	0	11	21

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.3.2. Territorial

Igual que en anos anteriores o ámbito territorial de negociación máis empregado foi o provincial, tan só o 4,78% dos convenios asinados e/ou revisados en 2005 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como vén sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negociadora, o 33,09% do total, seguida da Coruña cun 28,68%. As porcentaxes de Ourense e Lugo son 17,65% e 15,81% respectivamente.

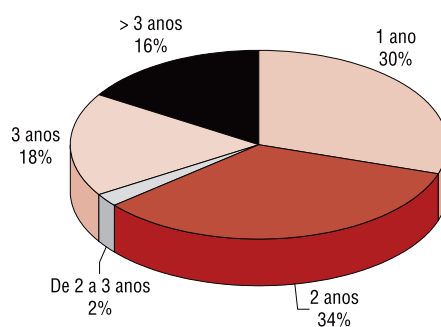
7.3.3. Temporal

Nos cadros 7.6 e 7.7 pódense apreciar as vixencias medias dos convenios colectivos de sector e de empresa respectivamente.

■ **Cadro 7.6** Vixencias medias dos convenios colectivos de sector. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2005.

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
1 ano	2	50,00	2	22,22	3	25,00	6	46,15	2	16,67	15	30,00
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
2 anos	-	0,00	5	55,56	2	16,67	6	46,15	4	33,33	17	34,00
De 2 a 3 anos	1	25,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	2,00
3 anos	1	25,00	-	0,00	3	25,00	1	7,69	4	33,33	9	18,00
Máis de 3 anos	-	0,00	2	22,22	4	33,33	-	0,00	2	16,67	8	16,00
Total	4	100	9	100	12	100	13	100	12	100	50	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



A vixencia bianual (34%) e anual (30%) foi a máis utilizada nos convenios de sector. Nos de empresa a vixencia máis utilizada foi a anual (o 30,95% dos asinados).

O 70% dos convenios de sector e o 64,29% dos convenios de empresa pactaron unha vixencia maior ou igual a 2 anos.

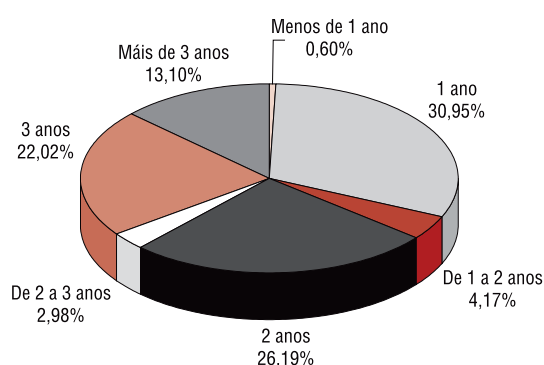
Hai que indicar que entre os convenios asinados que teñen vixencia superior a un ano (150 convenios, o 68,81% do total), 21 rematan a súa vixencia neste ano 2005.

Sinalar neste punto que en 2 convenios de sector e en 6 convenios de empresa establécese respecto de determinadas cláusulas unha vixencia superior á do convenio.

■ Cadro 7.7 Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2005.

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,61	1	0,60
1 ano	1	14,29	18	35,29	5	21,74	12	48,00	16	25,81	52	30,95
De 1 a 2 anos	1	14,29	2	3,92	2	8,70	1	4,00	1	1,61	7	4,17
2 anos	1	14,29	10	19,61	3	13,04	7	28,00	23	37,10	44	26,19
De 2 a 3 anos	-	0,00	4	7,84	-	0,00	1	4,00	-	0,00	5	2,98
3 anos	3	42,86	12	23,53	8	34,78	2	8,00	12	19,35	37	22,02
Máis de 3 anos	1	14,29	5	9,80	5	21,74	2	8,00	9	14,52	22	13,10
Total	7	100	51	100	23	100	25	100	62	100	168	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Estas cláusulas refírense ao seguinte:

- Pactar respecto do salario o incremento salarial para o ano seguinte ao de finalización da vixencia do convenio.
- Pactar respecto dalgún complemento o incremento para os catro anos seguintes á finalización do convenio.
- Pactar a contía do complemento de antigüidade a partir do 1 de xaneiro do ano seguinte ao de finalización do convenio.
- Compromiso de non negociar a cláusula de antigüidade durante o ano seguinte ao de finalización do convenio.
- Prorrogar para o ano seguinte ao de finalización do convenio as condicións establecidas respecto do contrato de relevo.
- Pactar respecto das vacacións engadir días segundo anos de servizo a partir do ano seguinte ao de finalización do convenio ou os períodos de desfrute.
- Aumentar os días de asuntos propios desde o ano seguinte ao de finalización do convenio.
- Sinalar os compromisos que se desenvolverán no próximo convenio (xubilación, clasificación profesional, sistema retributivo, ascensos e formación)
- Fixar os complementos no caso de IT por accidente de traballo ou enfermidade profesional e enfermidade común con hospitalización que rexerán a partir do ano seguinte ao de finalización do convenio.

7.3.4. Persoal

Os traballadores afectados polos convenios asinados e revisados en Galicia no ano 2005 foron 300.621 (cadros 7.8 e 7.9). O 94,70% deles teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector:

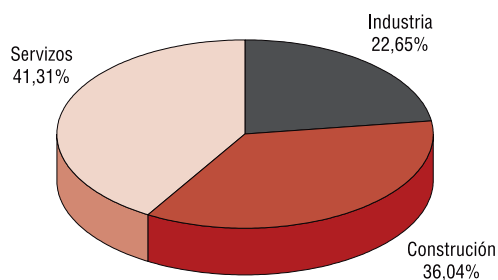
■ Cadro 7.8

**Traballadores e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados.
Sector. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2005**

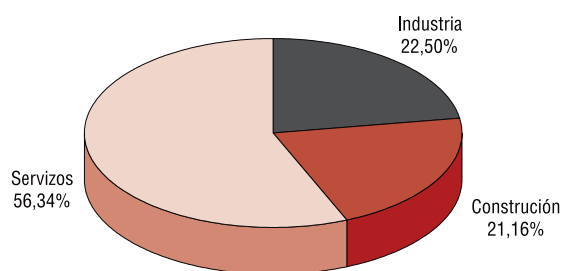
	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Industria	175	52	22.005	2.650	5.067	1.750	8.345	678	28.875	4.667	64.467	9.797
Construción	-	-	43.800	3.650	8.618	903	8.200	660	42.000	4.000	102.618	9.213
Servizos	4.695	410	61.265	8.285	5.461	2.102	8.805	2.161	37.389	11.573	117.615	24.531
Total	4.870	462	127.070	14.585	19.146	4.755	25.350	3.499	108.264	20.240	284.700	43.541

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Traballadores afectados por sectores económicos



Empresas afectadas por sectores económicos

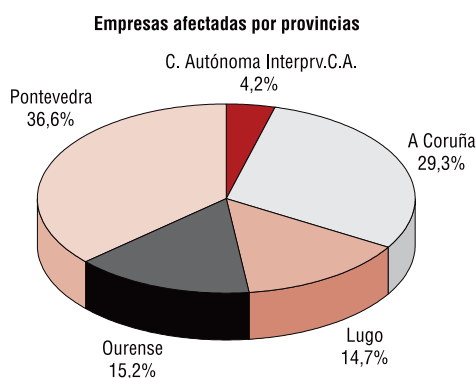
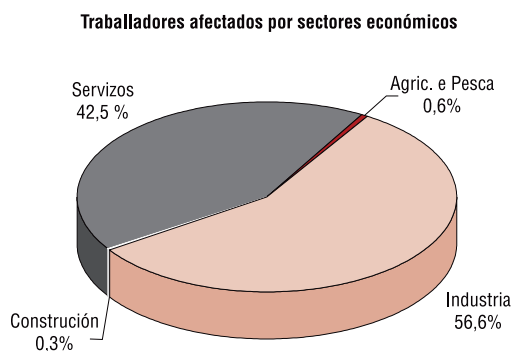


■ Cadro 7.9

**Traballadores e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados.
Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2005**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas
Agric. e Pesca	-	-	62	5	28	1	-	-	-	-	90	6
Industria	480	5	1.240	13	1.821	11	995	12	4.474	30	9.010	71
Construción	-	-	-	-	-	-	49	1	-	-	49	1
Servizos	185	3	2.322	38	529	16	1.056	16	2.680	40	6.772	113
Total	665	8	3.624	56	2.378	28	2.100	29	7.154	70	15.921	191

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



O sector servizos é, nos convenios de sector, o que agrupa o maior número de traballadores (41,31%), seguido da construción (36,04%).

Por provincias foi A Coruña a que acaparou o maior número de traballadores nos convenios de sector (44,63%), seguida de Pontevedra (30,03%).

Nos convenios de empresa o 44,93% dos traballadores pertencen a convenios de Pontevedra e o 22,76% á Coruña.

No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2005 afectou a 43.732 empresas.

O 56,35% das empresas pertencen ao sector servizos, sector que, de acordo coa Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), agrupa a gran cantidade de actividades (comercio, transporte, hostalería, ...) estando incluídas na negociación deste ano un total de 24.644 empresas pertencentes a este sector.

Os cadros 7.10 e 7.11 agrupan os convenios de sector en función do número de traballadores e de empresas afectados por cada convenio, e neles obsérvase que o maior número de convenios de sector concéntrase nos sectores cunha dimensión entre 1.001 e 3.000 traballadores (32,53%) e entre 101 e 500 empresas (43,37%).

■ Cadro 7.10 Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores afectados. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2005

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
0-50 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	5,26	-	0,00	1	1,20
51-100 trab	-	0,00	1	4,55	-	0,00	1	5,26	-	0,00	2	2,41
101-500 trab	2	33,33	5	22,73	6	37,50	6	31,58	4	20,00	23	27,71
501-1.000 trab	1	16,67	2	9,09	6	37,50	3	15,79	3	15,00	15	18,07
1.001-3.000 trab	3	50,00	7	31,82	3	18,75	6	31,58	8	40,00	27	32,53
+3.000 trab.	-	0,00	7	31,82	1	6,25	2	10,53	5	25,00	15	18,07
Total convenios	6	100	22	100	16	100	19	100	20	100	83	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Nos convenios de empresa, o 54,50% afectan a empresas de menos de 51 traballadores (cadro 7.12) e tan só o 1,59% se negociou en empresas de máis de 500 traballadores.

Cadro 7.11 Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de empresas afectadas. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2005

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	3	50,00	4	18,18	1	6,25	6	31,58	2	10,00	16	19,28
51-100 empresas	2	33,33	3	13,64	1	6,25	2	10,53	3	15,00	11	13,25
101-500 empresas	1	16,67	8	36,36	11	68,75	9	47,37	7	35,00	36	43,37
501-1.000 empresas	-	0,00	4	18,18	2	12,50	2	10,53	4	20,00	12	14,46
1.001-2.000 empresas	-	0,00	1	4,55	1	6,25	-	0,00	1	5,00	3	3,61
+ de 2.000 empresas	-	0,00	2	9,09	-	0,00	-	0,00	3	15,00	5	6,02
Total convenios	6	100	22	100	16	100	19	100	20	100	83	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Cadro 7.12 Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores afectados. Empresa. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2005

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0 - 50 trab.	2	28,57	31	55,36	17	62,96	18	62,07	35	50,00	103	54,50
51 - 100 trab.	3	42,86	13	23,21	4	14,81	6	20,69	20	28,57	46	24,34
101 - 500 trab.	2	28,57	12	21,43	5	18,52	5	17,24	13	18,57	37	19,58
+ 500 trab.	-	0,00	-	0,00	1	3,70	-	0,00	2	2,86	3	1,59
Total convenios	27	100	56	100	27	100	29	100	70	100	189	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Cadro 7.13 Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva. Por provincias Galicia. 2005

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	10,5	8,7	4,0	7,2	5,3	6,5
Empresa	83,1	64,7	84,6	72,4	102,2	83,4
Total	11,8	8,9	4,5	7,8	5,7	6,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

O cadro de persoal medio das empresas afectadas por esta negociación (cadro 7.13) é de 6,9% traballadores por empresa. Algo máis de 6 traballadores por empresa nos convenios colectivos de sector, e 83,4 nos de empresa.

7.3.5. Desenvolvemento da negociación

■ Duración das negociacións:

Respecto do tempo empregado na negociación dos convenios asinados este ano, sinalar que nos convenios de empresa o 27,4% empregaron 1 mes ou menos, e o 47% empregou máis dun mes e ata 6 meses.

Nos convenios de sector o 52% negociouse en 3 meses ou menos.

Na elaboración deste dato empréganse como data inicial a da constitución da comisión negociadora, recollida da que se sinala na folla estatística do convenio, ou nas actas se se dispón delas, e como data final a da sinatura do convenio.

■ Conflitividade na negociación:

Durante o ano 2005 solicitouse a mediación do AGA por problemas na negociación de 12 convenios de empresa e 6 de sector. Os traballadores aos que afectan son 10.955.

En dúas empresas e nun sector nos que se solicitou mediación tamén foi convocada folga durante a negociación do convenio.

Nos convenios de empresa foi rexeitada a mediación pola contraparte afectada en tres casos. Dos 9 en que foi aceptada, remataron con resultado positivo 5, e un continúa en tramitación.

Os traballadores afectados por estes convenios son 1.969.

Nos convenios de sector foi rexeitada a mediación solicitada en 2 convenios. Dos catro en que foi aceptada 3 remataron con resultado positivo.

Os traballadores afectados por estes convenios son 8.986.

Segundo os datos facilitados pola Dirección Xeral de Relacións Laborais, durante este ano 2005 celebráronse folgas con motivo da negociación de 11 convenios, dos que 2 son de sector (un da provincia da Coruña e outro de ámbito de Comunidade Autónoma) e os outros 9 son de empresa. Os traballadores aos que afectan estes convenios son 6.516.

No convenio de sector da Coruña convocouse folga en tres ocasións, e nunha empresa da Coruña e noutra de Pontevedra convocouse en dúas ocasións.

Segundo os datos sobre negociación colectiva obrantes neste Consello no momento de elaborar este informe, unha destas empresas non ten convenio propio.

Ademais destes datos, e segundo se indica nas follas estatísticas que acompañan aos convenios asinados este ano, existiron paros e manifestacións ou mobilizacións respecto da negociación de 10 convenios que afectan a 8.240 traballadores.

Destes convenios 4 son de sector (6.445 traballadores) e 6 son de empresa (1.795 traballadores)

Participación de mulleres na composición das mesas negociadoras.

Analizando os 208 convenios dos asinados este ano nos que figura nas actas a composición da comisión negociadora de xeito nominativo (o 95,4% do total dos asinados) existe participación de mulleres na comisión negociadora en 131 convenios (63%) que afectan a 100.240 traballadores (o 65,3%).

O número total de mulleres que participou na negociación de convenios este ano foi de 94 por parte das empresas e/ou organizacións empresariais (un 16% fronte a 493 homes, un 84%) e 245 por parte das organizacións sindicais (un 22% fronte a 882 homes, un 78%).

7.4. Réxime económico

7.4.1. Incremento salarial medio ponderado

A media ponderada do incremento salarial pactado en 2005 en Galicia foi do 4,37% (cadro 7.14a).

Esta media ponderada está calculada en base ao incremento salarial indicado en porcentaxe nos convenios asinados e revisados este ano, e tendo ademais en conta as cláusulas de revisión salarial que recollen o 59,2% dos convenios asinados e o 68,5% dos revisados.

Este incremento é superior en 0,67 puntos ao IPC galego e estatal de 2005 que foi do 3,7.

Se aos convenios asinados e revisados este ano engadimos a negociación feita en anos anteriores que estende a súa vixencia ata o 2005, o incremento resultante é do 4,35 (cadro 7.14b).

■ Cadro 7.14a

**Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias. Galicia. 2000-2005**

	Convenios sector					Revisións sector				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
A Coruña	3,58	3,72	3,09	4,15	4,13	2,95	4,79	3,87	3,90	4,40
Lugo	4,35	3,27	3,45	4,43	4,80	2,43	3,48	4,18	3,99	4,60
Ourense	3,64	3,67	3,19	3,85	4,44	4,62	3,94	4,59	3,55	3,96
Pontevedra	3,44	3,39	3,62	3,89	4,55	3,16	4,58	3,33	4,07	4,65
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	4,89	3,40	3,28	3,38	2,92	4,00	4,60	3,04	3,20	4,17
Galicia	3,61	3,51	3,36	4,02	4,37	2,99	4,55	3,82	3,90	4,43

	Convenios empresa					Revisións empresa				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
A Coruña	3,22	3,63	3,26	3,43	3,52	3,39	4,00	3,79	3,38	4,97
Lugo	2,20	4,33	2,99	3,40	3,75	3,71	4,00	3,67	4,09	4,68
Ourense	3,59	3,34	3,46	3,45	3,74	2,57	3,81	3,11	3,96	4,27
Pontevedra	3,25	4,17	4,50	3,34	4,20	3,96	4,34	3,68	4,97	4,78
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	2,35	2,23	3,42	3,15	3,28	2,82			3,10	
Galicia	3,16	3,11	3,75	3,35	3,88	3,47	4,10	3,69	4,17	4,77

	Media Total				
	2001	2002	2003	2004	2005
A Coruña	3,24	3,99	3,39	4,05	4,23
Lugo	3,27	3,34	3,69	4,27	4,67
Ourense	3,68	3,68	3,52	3,81	4,23
Pontevedra	3,33	3,89	3,64	3,90	4,56
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	4,25	2,98	3,17	3,23	3,25
Galicia	3,33	3,74	3,50	3,93	4,37

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.

■ **Cadro 7.14b** **Media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia.**
2005. Cálculos feitos tendo en conta as cláusulas de revisión salarial de 2004 con inicio de efectos para 2005 e os incrementos salariais indicados nos convenios asinados antes de 2005 con vixencia para este ano

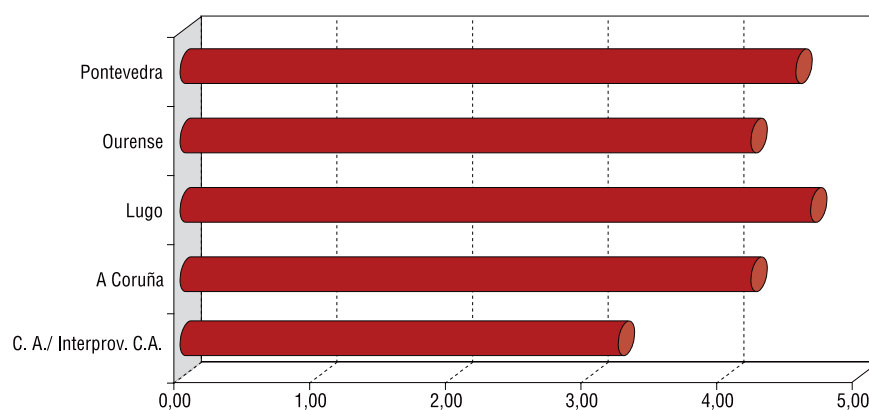
	Convenios sector	Revisións sector	Convenios empresa	Revisións empresa	Media Total
	2005	2005	2005	2005	2005
A Coruña	4,14	4,40	3,89	4,97	4,24
Lugo	4,80	4,60	3,74	4,68	4,65
Ourense	4,44	3,96	3,89	4,27	4,23
Pontevedra	4,47	4,86	4,05	4,78	4,49
C. Autónoma / Interprov. C.A	3,27	4,17	3,55		3,48
Galicia	4,34	4,49	3,96	4,77	4,35

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ **Cadro 7.14c** **Media ponderada do incremento salarial pactado.**
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2005

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	3,31	3,70	-	-	3,46
Industria	3,47	4,81	4,52	4,20	4,55	4,57
Construcción	-	4,50	5,00	4,50	4,85	4,68
Servizos	3,22	3,84	4,35	4,04	4,25	3,99
Total	3,25	4,23	4,67	4,23	4,56	4,37

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Para o cálculo desta media tivéronse en conta os incrementos indicados para o 2005 nos convenios asinados en anos anteriores así como o valor das cláusulas de revisión salarial do ano 2004 sen efectos retroactivos nese ano, senón que indicaban o inicio dos seus efectos para as táboas salariais de 2005.

No ano 2004 este tipo de cláusulas viña recollido en 12 convenios, 8 de sector e 4 de empresa, resultando de aplicación en 9 convenios (7 de sector e 2 de empresa) que afectan a 33.193 traballadores.

O efecto destas cláusulas supón que antes de aplicar o incremento indicado para o ano 2005 no convenio, é preciso actualizar as táboas do ano anterior no valor da cláusula de revisión de 2004.

Centrando a análise nos convenios asinados e revisados en 2005, obsérvase que, por provincias, foi nos de Lugo onde se acadou un incremento máis alto, o 4,67%, seguido dos convenios de Pontevedra co 4,56%. Nos da Coruña e Ourense o incremento foi de 4,23% e nos convenios de ámbito de Comunidade Autónoma do 3,25%.

Por sectores económicos (cadro 7.14c) os incrementos máis altos foron na construción co 4,68% e na industria co 4,57%. No sector de agricultura e pesca o incremento foi de 3,46 e nos servizos de 3,99.

**Convenios colectivos asinados e revisados.
Por tramo de aumento salarial pactado inicialmente. Galicia 2005**

■ Cadro 7.15a

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas afectadas	% sobre o total	Traballadores afectados	% sobre o total
Total	272		43.732		300.621	
Subtotal de convenios con incremento en %	254	93,38%	43.714	99,96%	299.592	99,66%
Inferior ou igual ao 2%	57	20,96%	565	1,29%	7.382	2,46%
Do 2,01% ao 3%	85	31,25%	25.475	58,25%	139.341	46,35%
Do 3,01% ao 4%	82	30,15%	12.384	28,32%	110.929	36,90%
Do 4,01 ao 5%	20	7,35%	4.967	11,36%	40.452	13,46%
Superior ao 5%	10	3,68%	323	0,74%	1.488	0,49%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

**Convenios colectivos asinados e revisados. Por tramo de aumento salarial pactado
unha vez aplicadas as cláusulas de revisión salarial. Galicia. 2005**

■ Cadro 7.15b

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas afectadas	% sobre o total	Traballadores afectados	% sobre o total
Total	272		43.732		300.621	
Subtotal de convenios con incremento en %	254	93,4%	43.714	100,0%	299.592	99,7%
Inferior ou igual ao 2%	27	9,9%	36	0,1%	2.900	1,0%
Do 2,01% ao 3%	11	4,0%	4.958	11,3%	17.022	5,7%
Do 3,01% ao 4%	88	32,4%	4.352	10,0%	43.072	14,3%
Do 4,01 ao 5%	103	37,9%	31.842	72,8%	222.699	74,1%
Superior ao 5%	25	9,2%	2.526	5,8%	13.899	4,6%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Segundo reflíte o cadro 7.15a respecto do incremento salarial pactado inicialmente, o tramo de incremento salarial entre o 2,01% e o 3% é no que se atopa o maior número de convenios asinados e revisados e o que agrupa o maior número de traballadores. O tramo seguinte é o 3,01% ao 4%.

Unha vez aplicadas as cláusulas de revisión salarial, e segundo se pode apreciar no cadro 7.15b, o maior número de convenios concéntrase no tramo de 4,01% ao 5% de incremento salarial, que é o que agrupa tamén o maior número de traballadores. O tramo seguinte é de 3,01% ao 4%.

O cadro 7.16 recolle o incremento salarial medio de Galicia e de España en relación co IPC real (media anual) tamén de Galicia e España.

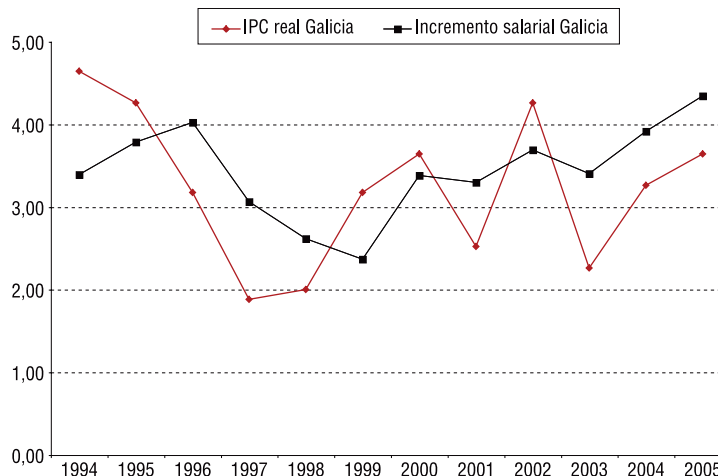
Nel pode apreciarse que o incremento salarial en España foi de 4,02 e o de Galicia foi o 4,37. A inflación en Galicia foi igual á que se deu en España.

Evolución do incremento salarial pactado e relación co IPC. Galicia/España. 1994-2005

■ Cadro 7.16

	Incremento salarial Galicia	IPC real Galicia (media anual)	Incremento salarial España	IPC real España (media anual)
1994	3,41	4,70	3,52	4,30
1995	3,82	4,30	3,64	4,30
1996	4,02	3,20	3,87	3,20
1997	3,08	1,90	3,00	2,00
1998	2,68	2,00	2,60	2,00
1999	2,47	3,20	2,75	2,90
2000	3,40	3,70	3,64	4,00
2001	3,33	2,60	3,64	2,70
2002	3,74	4,30	3,84	4,00
2003	3,50	2,30	3,70	2,60
2004	3,93	3,30	3,62	3,20
2005	4,37	3,70	4,02	3,70

"Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais, Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais ("Boletín de Estadísticas Laborais - Maio 2006") e INE"



7.4.2. Cláusulas de revisión salarial

Os convenios colectivos asinados este ano que teñen cláusula de revisión salarial son 129 (o 59,17% do total) e afectan a 189.292 traballadores (93,13%) (cadro 7.17a).

Deles 38 son de sector (76%) e afectan a 180.605 traballadores (95,45%) e 91 son de empresa (54,17%) e afectan a 8.687 traballadores (61,79%).

Respecto dos convenios revisados (cadro 7.17b), son 37 os que teñen cláusula de revisión salarial (68,52%) e afectan a 67.624 traballadores (69,46%).

Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial. Por provincias. Galicia. 2005

■ Cadro 7.17a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/	Nº	1	4	5
Interprov. C.A.	%	25,00%	57,14%	45,45%
Traballadores afectados		300	376	676
	%	8,30%	56,54%	15,79%
A Coruña	Nº	9	28	37
	%	100,00%	54,90%	61,67%
Traballadores afectados		73.019	1.682	74.701
	%	100,00%	52,83%	98,03%
Lugo	Nº	11	11	22
	%	91,67%	47,83%	62,86%
Traballadores afectados		15.048	1.718	16.766
	%	98,94%	82,32%	96,94%
Ourense	Nº	7	11	18
	%	53,85%	44,00%	47,37%
Traballadores afectados		13.799	821	14.620
	%	86,65%	43,10%	82,00%
Pontevedra	Nº	10	37	47
	%	83,33%	59,68%	63,51%
Traballadores afectados		78.439	4.090	82.529
	%	96,32%	65,78%	94,15%
Galicia	Nº	38	91	129
	%	76,00%	54,17%	59,17%
Traballadores afectados		180.605	8.687	189.292
	%	95,45%	61,79%	93,13%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial. Por provincias. Galicia. 2005

■ Cadro 7.17b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/	Nº	2		2
Interprov. C.A.	%	100,00%	0,00%	100,00%
Traballadores afectados		1.255		1.255
	%	100,00%	0,00%	100,00%
A Coruña	Nº	11	5	16
	%	84,62%	100,00%	88,89%
Traballadores afectados		33.921	440	34.361
	%	62,76%	100,00%	63,06%
Lugo	Nº	4	4	8
	%	100,00%	100,00%	100,00%
Traballadores afectados		3.937	291	4.228
	%	100,00%	100,00%	100,00%
Ourense	Nº	1		1
	%	16,67%	0,00%	10,00%
Traballadores afectados		700		700
	%	7,43%	0,00%	7,28%
Pontevedra	Nº	7	3	10
	%	87,50%	37,50%	62,50%
Traballadores afectados		26.375	705	27.080
	%	98,32%	75,32%	97,55%
Galicia	Nº	25	12	37
	%	75,76%	57,14%	68,52%
Traballadores afectados		66.188	1.436	67.624
	%	69,31%	77,12%	69,46%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ **Cadro 7.18** **Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados e revisados.**
Por provincias. Galicia 2005.

Convenios de sector asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AXENCIAS MARÍTIMAS E ADUANEIRAS, EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS E COMISIONISTAS DE TRÁNSITO	3,50	0,20	3,70
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	3,00	1,20	4,20
COMERCIO DE MOBLES	3,25	1,70	4,95
COMERCIO MAIORISTA DE FROITAS, HORTALIZAS E PLÁTANOS	2,75	1,70	4,45
COMERCIO VARIO DA PROVINCIA DA CORUÑA	2,75	Base para 2006: valor 1,7	2,75
CONSTRUCCIÓN	3,00	1,50	4,50
PINTURA	3,50	0,95	4,45
TINTURERÍAS, LAVANDERÍAS E REPASADO DE ROUPA	3,00	Base para 2006	3,00
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA	3,00	1,20	4,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 4,13			

Convenios de sector asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	3,50	1,50	5,00
COMERCIO DE MOBLES E OBXECTOS DECORATIVOS	2,00	2,45	4,45
COMERCIO TÉXTIL	2,50	1,70	4,20
CONFEITEIRÍA, PASTELERÍA E REPOSTERÍA DE LUGO	3,95		3,95
EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS (Construcción)	3,50	1,50	5,00
INDUSTRIA DA EBANISTERÍA E AFÍNS	3,00	1,70	4,70
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN	3,50	1,50	5,00
OFICINAS E DESPACHOS DA PROVINCIA DE LUGO	2,50	1,70	4,20
PANADERÍAS	3,00	1,70	4,70
SANIDADE PRIVADA	2,75	1,70	4,45
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	2,75	1,70	4,45
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	3,00	1,20	4,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 4,80			

Convenios de sector asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL	3,00	1,20	4,20
COMERCIO TÉXTIL	4,00		4,00
CONSTRUCCIÓN	3,00	1,50	4,50
EMPRESAS CONCESIONARIAS DE SERVIZOS MUNICIPAIS DE INMOBILIZACIÓN, RETIRADA DA VÍA PÚBLICA, TRASLADO E DEPÓSITO DE VEHÍCULOS.	4,20		4,20
FABRICANTES DE MOBLES, CARPINTERÍA, TAPICERÍA E EBANISTERÍA	3,50	1,20	4,70
HOSTALERÍA	2,35	1,70	4,05
LIMPEZA DE INSTITUCIÓNS HOSPITALARIAS DA SEGURIDADE SOCIAL DE OURENSE	2,00		2,00
PANADERÍAS	3,75	Non procede aplicación	3,75
PASTELERÍA, CONFEITEIRÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCIÑADOS	3,50		3,50
REMATANTES, SERRADOIROS E PREPARADOS INDUSTRIAIS DA MADEIRA	3,00	1,70	4,70
TORRADOIROS DE CAFÉ E SUCEDÁNEOS	3,75		3,75
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	6,00		6,00
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	3,75		3,75
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 4,44			

Convenios de sector asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AXENCIAS MARÍTIMAS	2,00	1,70	3,70
COMERCIO DA PEL	3,00	Base para 2006: valor 0,7	3,00
COMERCIO DE BAZARES, VENDA DE XOGUETES, ARTIGOS DE REGALO, ADORNO E RECLAMO	10,02		10,02
COMERCIO DO METAL	3,75	0,20	3,95
COMERCIO RETALLISTA TÉXTIL	3,00	Base para 2006: valor 0,7	3,00
CONSTRUCCIÓN	3,25	1,60	4,85
DERIVADOS DO CEMENTO	2,85	1,70	4,55
HOSTALERÍA	3,00	1,70	4,70
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	3,85	Base par 2006	3,85
MÁRMORES E PEDRAS	3,25	1,70	4,95
OBRADOIROS E DESPACHOS DE CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS, E PRATOS COCIÑADOS	2,50	1,70	4,20
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3,70		3,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,55			

Convenios de sector asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CONVENIO COLECTIVO GALEGO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO	3,20		3,20
EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO	3,00	1,70	4,70
RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE	3,20		3,20
Sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade - Persoal laboral	2,00		2,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,92			

**INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS
TOTAL GALICIA**

4,37

Convenios de sector revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	4,45		4,45
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	3,75	1,70	5,45
COMERCIO DE EXPORTACIÓN DE PEIXE FRESCO DO PORTO DA CORUÑA	2,00	2,20	4,20
DERIVADOS DO CEMENTO	3,35	1,70	5,05
ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE	3,00	1,45	4,45
Empresas concesionarias de servizos municipais de aparcamento e/ou retirada de vehículos da vía pública da provincia da Coruña (ORA)	2,50	1,70	4,20
HOSTALERÍA	3,00	1,70	4,70
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	3,00	1,70	4,70
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	3,68	Base para 2006: valor 1,02	3,68
OFICINAS E DESPACHOS	4,20		4,20
PANADERÍAS	2,50	1,70	4,20
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA	3,50	1,70	5,20
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3,25	0,45	3,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,40			

Convenios de sector revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL E DO CALZADO	2,75	1,70	4,45
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	3,00	1,20	4,20
COMERCIO DO METAL	3,00	1,70	4,70
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	3,00	1,70	4,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4.60			

Convenios de sector revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	4,20		4,20
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL	3,70		3,70
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	3,70	0,50	4,20
INDUSTRIAS VITIVÍNICOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	3,95		3,95
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	3,85		3,85
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	3,95		3,95
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,96			

Convenios de sector revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	3,10	1,70	4,80
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS	3,75	1,70	5,45
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	4,00	1,70	5,70
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal)	4,50	Base para 2006: valor 0,7	4,50
INDUSTRIAS DE PANIFICACIÓN (Panaderías)	2,50	1,70	4,20
INDUSTRIAS E COMERCIO VITIVÍNICOLAS	3,00	1,70	4,70
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS	3,00	1,70	4,70
VENDA POR XUNTO DE TECIDOS, MERCERÍA E PAQUETERÍA (Téxtil)	3,50		3,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,65			

Convenios de sector revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial %	Incremento salarial final (%)
APARCAMENTOS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE	2,50	1,70	4,20
EDITORIAIS	2,00	1,95	3,95
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,17			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS TOTAL GALICIA			
4,43			

Convenios de sector asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ANGEL LOPEZ SOTO, S.L. (Centro de traballo de Couso - Aguiño)	4,60		4,60
ÁRTABRA, S.A.	3,00	1,70	4,70
ASEMBLEA PROVINCIAL CRUZ VERMELLA ESPAÑOLA	2,25	1,70	3,95
BAJAMAR SÉPTIMA, S.A.	3,50	0,90	4,40
CAOLINES DE VIMIANZO, S.A.U. (CAVISA)	2,30	Base para 2006	2,30
CARITAS DIOCESANA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA INTERPARROQUIAL DA CORUÑA	2,00	2,70	4,70
CASINO DEL ATLÁNTICO, S.A.	2,00	1,70	3,70
CESPA, S.A. - Servizo de limpeza dos portos e instalacións portuarias dependentes do ente público Portos de Galicia Zona Centro - Coruña Sur	Non indica %		
CONCELLO DA CORUÑA - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE AMES - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE BETANZOS - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DE BETANZOS - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE BOIRO - Persoal laboral	Non indica %		
CONCELLO DE BOQUEIXÓN - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DE BOQUEIXÓN - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE VIMIANZO - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DE VIMIANZO - Persoal laboral	2,00		2,00
CONFRARÍA DE PESCADORES DA CORUÑA	Non indica %	1,70	
CONFRARÍA DE PESCADORES DE FISTERRA	2,00	1,70	3,70
CONFRARÍA DE PESCADORES DE MUROS	Non indica %		
CONFRARÍA DE PESCADORES DE RIBEIRA	2,56		2,56
CONSORCIO DA CIDADE DE SANTIAGO	2,00		2,00
CONSORCIO PARA A PROMOCIÓN DA MUSICA	Non indica %		
CUARZOS INDUSTRIALES, S.A. (IX CONVENIO)	4,00	1,70	5,70
DINAHOSTING, S.L.	3,20		3,20
EL POTE, S.A.	3,50		3,50
ELABORADORA DE CEFALÓPODOS, S.A. (ELCESA)	2,50	1,95	4,45
EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE LA CORUÑA, S.A. - EMALCSA	2,00	1,70	3,70
EMPRESA PÚBLICA DE OBRAS E SERVIZOS HIDRÁULICOS	2,00		2,00
FELICIANO LORENTE, S.L. - Persoal que presta servizos para NAVANTIA - Ferrol (antes IZAR)	2,00	1,70	3,70
GARAJE CASTELOS, S.A.	3,00	1,70	4,70
“GESECO, S.A. - Servizo de limpeza e recollida de residuos do porto da Coruña (S.A. de Gestión de Servizos y Conservación)”	3,00	1,70	4,70
HOTEL HESPERIA - PEREGRINO (HOTELERA DEL NOROESTE, S.A.)	3,00	1,70	4,70
HOTEL HESPERIA FINISTERRE, S.A.	3,00	1,70	4,70
INDUSTRIAS DEL TABLERO, S.A. - INTASA	3,50	1,70	5,20
MACONSI, S.L. - Centro loxístico do Polígono do Tambre	3,70	Non procede aplicación	3,70
“MOYRESA, MOLTURACIÓN Y REFINO, S.A. (Centros de traballo de: O Burgo - Culleredo e Estación Marítima do Porto da Coruña)”	2,20	1,70	3,90
PERSOAL DA CAFETERÍA DE PERSOAL DO COMPLEXO HOSPITALARIO JUAN CANALEJO - MARÍTIMO OZA (Concesionaria SERUNIÓN S.A.)	3,20		3,20
PROMOTORA INDUSTRIAL SADENSE, S.A. (PROINSA)	2,00	1,70	3,70
REMOLCADORES FERROLANOS, S.A. (REFESA) - Persoal de flota	2,50	1,70	4,20
TELECABLE COMPOSTELA S.A.U.	3,75		3,75
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.A.	3,00	1,70	4,70
UNIÓN CRISTALERA PORTAGLAS, S.L. - Centro de traballo da Coruña	2,00	1,70	3,70
UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A. - UNEMSA	3,20		3,20

UNIÓN DE TELEVISIONES GALLEGAS, S.A. - UTEGASA (LOCALIA)	2,60		2,60
URBASER, S.A. - Servizo de limpeza viaria e recollida de R.S.U. do Concello de Ferrol.	2,50	1,70	4,20
URBASER, S.A. (antes TECMED) - Limpeza viaria e recollida de residuos sólidos urbanos do Concello de Ribeira.	3,70		3,70
URBASER, S.A. (antes TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES - TECMED, S.A.) - Limpeza pública viaria e recollida de residuos sólidos urbanos no concello de Santiago de Compostela	2,30	1,70	4,00
UTE MAESSA - LAINSA (SENAX UTE 2) - Limpeza industrial da central térmica de Endesa nas Pontes	3,00	1,70	4,70
VOZ AUDIOVISUAL, S.A.	2,50	1,70	4,20
VULCAROL, S.L. - Limpeza industrial na mina de Endesa Generación nas Pontes de García Rodríguez	3,00	1,70	4,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,52			

Convenios de empresa asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AFRICOR - LUGO	3,20		3,20
ALUMINIO ESPAÑOL, S.A - ALÚMINA ESPAÑOLA, S.A. (ALCOA) -Centro de traballo de San Cibrao	2,00	1,70	3,70
ARMADORES DE BURELA, S.A. (ABSA)	2,00	1,70	3,70
BOMBONES SUGUIMAR, S.A.	3,00		3,00
CALFENSA PROYECTOS, S.L. (antes SEMENTES DE GALICIA, S.L.)	3,00	1,20	4,20
CELTA PRIX, S.L. - Servizo de limpeza viaria e recollida de lixo do Concello de Burela	2,00	1,70	3,70
COMAR OPERADORA DE LUGO, S.A. (antes OPEGASA)	2,00	1,70	3,70
CONCELLO DE BURELA - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DE BURELA - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE GUITIRIZ - Acordo regulador funcionarios	Non indica %		
CONCELLO DE GUITIRIZ - Persoal laboral	Non indica %		
CONCELLO DE O VICEDO - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DO VALADOURO - Acordo Regulador Funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DO VALADOURO - Persoal laboral	2,00		2,00
"CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (Factoría de Robra - Outeiro de Rei) Antes LARSA"	3,75	1,70	5,45
EL PROGRESO DE LUGO, S.L.	2,25	1,70	3,95
ESCOR, S.L. - Servizo de limpeza viaria e recollida de lixo do concello de Monforte de Lemos	3,00	1,70	4,70
INDUSTRIAS PLÁSTICAS ARIAS, S.L.	2,00	1,70	3,70
LIMPIEZAS DOMICILIARIAS LUCENSES, S.L. - Persoal de limpeza do Centro Rehabilitador San Rafael de Castro de Ribeiras de Lea	2,00		2,00
RESIDENCIA DE ANCIÁNS NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE SARRIA	2,50	1,20	3,70
"SETEX APARKI, S.A. - Concesionaria da retirada de vehículos da vía pública no Concello de Lugo Nova adxudicataria: CECHALVA"	5,70		5,70
TABLICIA, S.A.	3,00	1,20	4,20
VESTAS NACELLES SPAIN, S.A.U. (antes NEG MICON EÓLICA, S.A.) - Centro de traballo de Chavín (Viveiro)	Non indica %		
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,75			

Convenios de empresa asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AGUA DE FONTENOVA, S.A.U.	3,00	1,20	4,20
AGUAS DE CABREIROÁ, S.A.	2,00	1,70	3,70
ARAÚJO PIEL, S.A.	3,50		3,50
CARLOS SABUCEDO GÓMEZ (Panadería)	5,00		5,00
CERVEZAS SAN MARTÍN, S.A.	4,00	Non procede aplicación	4,00
CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVICIOS	Non indica %		
COMAR ORENSE, S.L.	2,00	1,70	3,70
CONCELLO DE OURENSE - PERSOAL LABORAL	Non indica %		
CONCELLO DE VERÍN - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE VIANA DO BOLO - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DO BARCO DE VALDEORRAS - Acordo regulador funcionarios	2,00	1,70	3,70
CONCELLO DO BARCO DE VALDEORRAS - Persoal laboral	2,00	1,70	3,70
CONSTRUCCIONES ALEA, S.L.	4,00		4,00
CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN OURENSE	2,50	1,70	4,20
EUROINVERSIONES LAST TEARDROP S.L. (AGUAS DE SOUSAS, S.A.)	2,85	0,85	3,70
FAURECIA AUTOMOTIVE ESPANÁ, S.A. - Fábrica de Ourense	2,50	1,70	4,20
HISPANOMOCIÓN, S.A. - MOSA OURENSE	3,00	0,70	3,70
INVERSIONES DEPORTIVAS OURENSANAS, S.A.	Non indica %		
LIMACO, EMPRESA DE INSERCIÓN S.L. (Convenio franxa)	Non indica %		
MANCOMUNIDADE DE CONCELLOS DA LIMIA - Persoal laboral	2,00		2,00
OURENSE DE TRANSPORTES, S.A.	5,00		5,00
SEVERIANO GESTIÓN, S.L. - Persoal do arquivo de historias clínicas no Complexo Hospitalario de Ourense	3,20		3,20
TEYDESA CONECTORES, S.A.	4,00	0,70	4,70
UNIDAD DE VEHÍCULOS INDUSTRIALES, S.A. (UNVI, S.A.)	4,00		4,00
URBASER, S.A. (antes TECMED, S.A.) - Limpeza e recollida pública no concello de Ourense	2,60		2,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,74			

Convenios de empresa asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AGUA Y MEDIO AMBIENTE, S.A. (AYMASA) - Servizo de recollida de R.S.U. da Mancomunidade do Morrazo	4,75	1,70	6,45
AGUAS DE MONDARIZ - FUENTE DEL VAL, S.A.	6,00	0,70	6,70
ALMACENES, SERVICIOS Y RECUPERACIONES, S.L. - ALSERVI, S.L.	5,50	0,70	6,20
ALONARTI ENVASES, S.A. - CENTRO DE VIGO	3,00	1,20	4,20
ALUDEC IBÉRICA, S.A. - (Centro de traballo de Vigo)	4,50	1,70	6,20
ALUDEC TERMOPLÁSTICOS, S.A.	4,50	1,70	6,20
AMALIS, S.A. - Persoal de limpeza no Hospital do Meixoeiro de Vigo	2,00		2,00
AQUALIA Gestión Integral del Agua, S.A. - FCC, S.A. UTE LEY 18/82 (REDONDELA UTE) - Concesionaria do Servizo Municipal de Abastecemento e Saneamento de Auga de Redondela.	3,70		3,70
AUXILIAR CONSERVERA, S.A. - AUCOSA	3,50	1,20	4,70
BABÉ Y CÍA, S.L.	3,50		3,50
CABLERÍAS CONDUCTORAS, S.A.	4,00	Non procede aplicación	4,00
CELTA DE ARTES GRÁFICAS, S.L.	3,20	0,30	3,50
CENTRO TECNOLÓGICO DE GRUPO COPO, S.L.	2,00	1,70	3,70
CESPA, S.A. - Persoal adscrito aos servizos de recollida de residuos sólidos urbanos e limpeza viaria do concello de Nigrán	7,00		7,00
CESPA, S.A. - Servizo público de conservación e reposición de zonas verdes do concello de Vigo	Non indica %		
CLUB DE CAMPO DE VIGO	3,20		3,20

COMPONENTES DE VEHICULOS DE GALICIA, S.A.	2,50	1,70	4,20
CONCELLO DE PONTE CALDELAS - Persoal laboral	Non indica %		
CONCELLO DE SANXENXO - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE VILAGARCÍA DE AROUSA - Persoal laboral	2,00		2,00
CONSORCIO DA ZONA FRANCA DE VIGO	3,04		3,04
CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (CYCSA) e ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. (EYSSA) - UTE VIGO - Persoal adscrito aos servizos da ordenanza e regulación de aparcamentos da cidade de Vigo - O.R.A.	3,70		3,70
COPO IBÉRICA, S.A.	2,60	1,70	4,30
CORPORACIÓN DE PRÁCTICOS DO PORTO DE VIGO	3,20	1,70	4,90
CRISTALERÍA COCA, S.L.	5,00	Non procede aplicación	5,00
D.S. SALGADO, S.L.	5,00		5,00
DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A.	3,75		3,75
ELECTROQUÍMICA DEL NOROESTE, S.A. (ELNOSA)	2,00	1,70	3,70
ESTIBA Y DESESTIBA DEL NOROESTE, S.L. (ESTINORTE)	2,00	1,70	3,70
FÁBRICA DE BOTONES HISLA, S.L.	5,00		5,00
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - Persoal adscrito ao servizo de recollida e transporte de residuos sólidos urbanos,limpeza urbana e de praias de Vigo	3,50	1,70	5,20
FRIGODIS, S.A.	3,00	1,70	4,70
FRINOVA, S.A.	4,00		4,00
GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa, S.A.)	3,00	0,70	3,70
HISPANOMOCIÓN, S.A. (MOSA-VIGO)	3,60		3,60
HIXITEL - HIXIENE´S, S.L. - Traballadores da limpeza do Hospital Psiquiátrico Rebullón (Chuvi)	3,85	Base para 2006	3,85
HOTELERA NOROESTE, S.A. - Centros de traballo sitos na illa da Toxa	3,00	1,70	4,70
LICEO MARÍTIMO DE BOUZAS	3,60		3,60
LIMPIEZAS DEL NOROESTE, S.A. (LINORSA) - Servizo de limpeza dos colexios públicos de Vigo	3,85		3,85
LOCALIA TV VIGO - UTEGASA	Non indica %		
MACONSI, S.L. - Cafetería do Hospital do Meixoeiro	3,20		3,20
MAVIVA, S.A.	1,00	0,41	1,41
MEDITERRÁNEA DE CATERING, S.L. - Servizo de cociña e alimentación do Hospital Meixoeiro (Vigo)	2,00		2,00
METALSHIPS & DOCKS, S.A.U.	4,53		4,53
NAVIERA MAR DE ONS, S.L.	2,00	1,70	3,70
PESCANOVA ALIMENTACIÓN, S.A. - Traballadores adscritos ao centro de traballo de oficinas centrais	3,20	1,50	4,70
PESCANOVA, S.A.	3,20	1,50	4,70
PRODUCTOS CONGELADOS, S.A. (PROCSA)	5,00		5,00
REAL AERO CLUB DE VIGO	4,00	Non procede aplicación	4,00
REAL CLUB CELTA, S.A.D.	Non indica %		0,20
REAL CLUB NÁUTICO DE VIGO	2,00	1,70	3,70
REMOLCADORES DE VIGO, S.A.- REMOLCAVISA	5,00		5,00
S.A. DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACIÓN (GESECO, S.A.) - Servizo de limpeza viaria e recollida de residuos sólidos do Concello de Gondomar	3,70		3,70
SERCO PORRIÑO, S.L.	3,00		3,00
SP BERNER PLASTIC GROUP S.L. (antes PLÁSTICOS DE GALICIA, S.A.) - Extensión ao XIV Convenio Xeral da Industria Química	2,50	1,70	4,20
TUNE EUREKA, S.A.	Non indica %		
UNIÓN CRISTALERA PORTAGLAS, S.L. - Centro de trraballo de Vigo	2,00	1,70	3,70
URBASER, S.A. - Recollida de lixo no Concello Redondela	3,00	1,70	4,70
UTE SALNÉS (CELTA PRIX, S.L. - XACIA INVERCON, S.L.)	5,20		5,20
VIGO RECICLA UTE (FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - CONTENUR ESPAÑA, S.L.) - Persoal adscrito aos servizos de recollida selectiva de Vigo	12,00		12,00

VITRALBA, S.L.	5,00	Non procede aplicación	5,00
VIZA AUTOMOCIÓN, S.A.	3,00	1,70	4,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,20			

Convenios de empresa asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ANTONIO GALLEGO CID, S.L. - Traballadores do servizo de cociña dos centros residenciais docentes de Galicia	2,00		2,00
AUTOESTRADAS DE GALICIA, AUTOPISTAS DE GALICIA, CONCESIONARIA DA XUNTA DE GALICIA, S.A.	2,00	1,70	3,70
EDITORIAL COMPOSTELA, S.A.	2,50	1,25	3,75
EDITORIAL LA CAPITAL, S.L. e ARTES GRÁFICAS LA CAPITAL, S.A. editora dos xornais EL IDEAL GALLEGO, DEPORTE CAMPEÓN, DIARIO DE FERROL, DIARIO DE BERGANInOS e DIARIO DE AROUSA	2,50		2,50
GAS GALICIA SDG, S.A.	2,40	1,70	4,10
SERVIMGAL, S.L.	3,50		3,50
UNIÓN CRISTALERA PORTAGLAS, S.L. - Centros de traballo de Santiago de Compostela e Lalín	2,00	1,70	3,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,28			

**INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS
TOTAL GALICIA 3,88**

Convenios de empresa revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ELABORADOS METÁLICOS, S.A. - EMESA	3,50	1,70	5,20
HOTEL RIAZOR CORUÑA, S.L.- Persoal que presta servizos no Hotel e Cafetería Riazor	3,00	1,70	4,70
LIMPIEZAS XALO, S.L. - Limpeza viaria do concello de Culleredo	3,50	1,70	5,20
URBASER, S.A. (antes TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES - TECMED, S.A.) - Limpeza viaria e recollida de residuos sólidos urbáns no concello de Narón	2,50	1,70	4,20
VULCAROL, S.L. - Persoal da limpeza industrial da refinaría de Repsol Petróleo da Coruña	3,68	Base para 2006: valor 1,02	3,68
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,97			

Convenios de empresa revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CEMENTOS COSMOS, S.A.	3,00	1,70	4,70
GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A. (Gestagua) - Servizos do Ciclo Integral da Auga	2,75	1,70	4,45
TÉCNICA DE ENVASES PESQUEROS, S.A. - TEPESA	2,00	2,70	4,70
URBASER, S.A (Centro de traballo de Lugo) - Empresa concesionaria dos servizos públicos de limpeza do Concello de Lugo	2,00	2,70	4,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,68			

Convenios de empresa revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
BUTACID VERÍN, S.L. (Pacto extraestatutario)	3,10		3,10
CONCELLO DE XINZO DE LIMIA - PERSOAL LABORAL	Non indica %		
PERSIANAS ROMA, S.L.	3,80		3,80
VITIVINÍCOLA DO RIBEIRO, S.C.L.	5,30		5,30
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,27			

Convenios de empresa revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AUTOMÓVILES DE TUY, S.A.	3,20		3,20
EMPRESA PEREIRA, S.L.	4,20		4,20
ESTACIONAMENTOS Y SERVICIOS, S.A. (EYSSA) - Servicio de etirada, depósito e custodia de vehículos, contedores, indebida ou defectuosamente estacionados, parados ou depositados na vía pública do Concello de Vigo	5,20		5,20
FRIGORÍFICOS DE GALICIA, S.A. - FRIGALSA	2,60	1,70	4,30
GESTAMP VIGO, S.A.	4,00	1,70	5,70
STAR, S.L. - Sociedad de Tratamiento de Aguas Residuales, S.L.	3,45		3,45
TRANSPORTES LA UNIÓN, S.A.	4,20		4,20
VIGUESA DE TRANSPORTES, S.A. - VITRASA	2,75	1,70	4,45
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,78			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA REVISADOS
TOTAL GALICIA 4,77

A maioría destas cláusulas están fixadas en función do IPC real e a súa diferenza co IPC previsto ou co incremento inicial pactado no convenio. Nalgún caso faise depender a súa aplicación de que se cumpran os obxectivos de produtividade da empresa.

En 156 das cláusulas de revisión salarial recollidas nos convenios asinados ou revisados este ano pactáronse efectos retroactivos. O número de traballadores aos que afectan estas cláusulas é de 205.960.

Na maioría dos casos os efectos son desde o 1 de xaneiro de 2005 (só 12 indican efectos desde que se cumpran as condicións das cláusulas).

As 10 restantes son cláusulas base para o ano 2006, é dicir, o inicio dos seus efectos producirase o 1 de xaneiro de 2006, ao actualizar as táboas salariais, antes de aplicar o incremento pactado para ese ano. O número de traballadores aos que afectan estas cláusulas é de 50.956.

Unha vez coñecido o dato do IPC real de 2005, son 7 as cláusulas que non procede aplicar, e afectan a 427 traballadores.

No cadro 7.18 aparece recollida unha relación dos convenios asinados e revisados este ano. Tamén se indica o incremento salarial dos convenios que o sinalan de xeito porcentual así como o valor das cláusulas de revisión salarial.

Neste cadro pódese apreciar que, tendo en conta as cláusulas de revisión salarial recollidas nos convenios asinados e revisados este ano que teñen efectos retroactivos, 192 convenios (70,59%) teñen un incremento igual ou superior ao IPC (3,7%). Estes convenios afectan a 269.680 traballadores (89,71%).

Deles 72 son de sector (86,75%) e afectan a 257.551 traballadores (90,46%) e 120 son de empresa (63,49%) e afectan a 12.129 traballadores (76,18%).

Tamén se pode observar que os convenios que indican un incremento salarial do 2% e non teñen cláusula de revisión salarial pertencen á administración pública ou teñen as súas condicións retributivas equiparadas aos funcionarios.

7.4.3. Réxime de desvinculación salarial

O Estatuto dos Traballadores preceptúa, como contido mínimo dos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, a inclusión de cláusulas de desvinculación salarial.

■ Cadro 7.19

Evolución dos convenios colectivos de sector con cláusula de desvinculación salarial.

Por provincias. Galicia. 2000-2005

Sector	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2000	4	80,00	7	70,00	2	25,00	5	29,41	2	13,33	20	36,36
2001	1	50,00	13	76,47	1	7,69	4	25,00	5	27,78	24	36,36
2002	2	40,00	8	66,67	2	25,00	3	20,00	1	6,67	16	29,09
2003	3	75,00	6	60,00	1	11,11	3	23,08	3	20,00	16	31,37
2004	2	40,00	7	70,00	2	25,00	3	21,43	4	22,22	18	32,73
2005	3	75,00	6	66,67	2	16,67	4	30,77	2	16,67	17	34,00

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Segundo se pode apreciar no cadro 7.19, o 34% dos convenios de sector asinados este ano recollen no seu articulado este tipo de cláusulas. Os traballadores aos que afectan son 37.639.

Nos convenios de ámbito interprovincial ou de Comunidade Autónoma a porcentaxe dos que a teñen é do 75% e nos da Coruña é do 66,67%. En Ourense é do 30,77% e en Lugo e Pontevedra do 16,67%.

Existen ademais este ano dous convenios de empresa que recollen cláusulas de desvinculación.

Sinalan varios convenios como mecanismos para as empresas que pretendan acollerse á cláusula de desvinculación os seguintes: Comisión paritaria do convenio, Negociación coa representación legal dos traballadores e Mecanismos do AGA.

No que respecta ao AGA, sinalar que son 9 convenios (8 de sector e 1 de empresa) os que indican que en caso de desacordo no procedemento a seguir débese recorrer aos mecanismos nel establecidos. Os traballadores afectados son 29.799.

■ Supostos nos que pode aplicarse a cláusula de desvinculación

Sinalábase nalgúns convenios que as empresas ás que afectan só poderán non aplicar o réxime salarial pactado por acordo maioritario da comisión paritaria do convenio e referendo da maioría da totalidade do cadro de persoal de traballadores da empresa, aos que lles é de aplicación o convenio, mediante asemblea legalmente constituída.

Nalgúns casos esíxese que o acordo da comisión paritaria sexa por unanimidade.

Indícase ademais que a desvinculación do réxime salarial deberá servir para superar unha situación de crise económica da empresa provocada por perdas nos últimos exercicios contables.

Nalgún convenio faise máis detalladamente a relación dos supostos que deben darse para que as empresas poidan solicitar a non aplicación dos incrementos salariais totais ou parciais, sinalando os seguintes:

- a) Cando a empresa se encontre en situación legal de suspensión de pagamentos, quebras, concurso de acredores ou calquera outro procedemento que declare a situación de insolvencia provisional ou definitiva da empresa, sempre que non exista ningún expediente de regulación de emprego por estas causas; de existir, observárase o disposto na alínea b).
- b) Cando a empresa se encontre en expediente de regulación de emprego que afecte, polo menos, ao 20% do cadro de persoal, orixinado por causas económicas, e sempre que fose aceptado polos representantes legais dos traballadores.
- c) Cando a empresa acredite, obxectiva e fidedignamente, situacións de perdas de explotación que afecten substancialmente á estabilidade económica da empresa nos exercicios contables anteriores a aquel en que se pretende implantar esta medida.

Tomaranse como referencia para o cálculo do resultado anteriormente citado os modelos de contas anuais do Plan Xeral Contable, así como os gastos e ingresos financeiros.

- d) Cando se presente, na empresa afectada, o acaecemento dun sinistro ou sinistros a reparación dos cales supoña unha grave carga financeira ou de tesourería, esta circunstancia non suporá unha posible inaplicación dos incrementos salariais senón, en todo caso, unha suspensión temporal do aboamento. As partes afectadas negociarán a duración desta suspensión. Unha vez producida a recuperación económica, aboaranse os incrementos obxecto da suspensión con efectos retroactivos á data de inicio da non aplicación.

■ Limitacións

Algunhas cláusulas indican que na súa aplicación poderanse pactar reducións sobre as porcentaxes de incremento negociadas ou a súa total inaplicación polo período que se determine, sinalando neste último caso que se aplicarán os aspectos económicos nos mesmos termos que figuran no convenio anteriormente vixente.

Tamén se limita a aplicación noutros casos ata o remate do período de vixencia establecido para o nivel retributivo vixente no momento da solicitude (indicando

que rematado este a empresa deberá recuperar o nivel establecido no convenio seguinte).

Existe outro tipo de limitacións que sinalan que se finalmente no exercicio no que a empresa aplica a desvinculación salarial obtívese beneficios que pola súa contía superen nunha certa porcentaxe que se indica o custo do incremento salarial non aplicado, en tal suposto para o ano seguinte aplicárase non só o incremento salarial xa previsto para o novo exercicio, senón tamén o incremento non aplicado no exercicio anterior; aboándose as diferenzas salariais correspondentes ao exercicio anterior.

Noutros convenios remítese ao acordado na Comisión Paritaria en cada caso.

■ Respecto da **documentación** que se esixe sinálase, entre outra, a seguinte:

- Acreditación por medio da contabilidade dos resultados dos tres últimos exercicios nos que se demostre que durante estes se producen perdas reais.
- Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación da dita cláusula de exención e a xustificación económica e a súa repercusión real na mellora global dos resultados da empresa.
- Memoria explicativa das causas que motivan a solicitude.
- Balance e conta de resultados do anterior exercicio económico (ou dos dous, tres ou catro anteriores).
- As contas anuais presentadas no Rexistro Mercantil e as declaracións correspondentes presentadas ante a Axencia Tributaria (nalgúns casos indican tamén as referidas aos tres ou catro últimos anos).
- Unha auditoría dos dous últimos exercicios e un informe do estado da situación fiscal, mercantil e laboral.
- Informe relativo aos aspectos financeiros, productivos e organizativos actuais da empresa.
- Certificación da situación da empresa ante a Seguridade Social e Facenda (nalgún caso tamén TCI e TC2).
- Declaración de estar ao día no pagamento de salarios.
- Subvencións, se é o caso, recibidas das administracións públicas nos catro anos anteriores.
- Doazóns, se é o caso, recibidas nos catro anos anteriores.
- Prego de condicións dos contratos dos que fora adxudicataria a empresa e contratos asinados, correspondentes aos ditos concursos, así como á revisión e renovación deles. Todo isto, correspondente os cinco últimos anos.
- Listaxe de contratos coas administracións públicas ou empresas privadas.

E toda a demais que lle sexa solicitada pola Comisión Paritaria.

7.4.4. Aboamento de atrasos e anticipos

Son 85 (38,99%) os convenios asinados este ano que recollen cláusulas sobre **anticipos**. Os traballadores aos que afectan son 132.020 (64,95%).

Destes convenios 75 son de empresa (44,64%) e afectan a 6.670 traballadores (47,44%) e 10 son de sector (20%) e afectan a 125.350 traballadores (66,25%).

As cláusulas fan referencia aos límites máximos e ás condicións que se requiren para a concesión dos anticipos.

Nalgún caso indican tamén os motivos polos que se poden solicitar e o procedemento que se debe seguir na tramitación e formalización das solicitudes.

■ Respecto dos **atrasos** derivados da sinatura do convenio, son 37 (16,97%) os convenios que fixan unha data ou indican un prazo para o seu aboamento. Os traballadores aos que afectan estes convenios son 82.968 (40,82%).

Deles 17 son de empresa (10,12%) e afectan a 1.395 traballadores (9,92%) e 20 son de sector (40%) e afectan a 81.573 traballadores (43,11%).

7.4.5. Estrutura salarial

O Estatuto dos traballadores remite á negociación colectiva ou, no seu defecto, ao contrato individual, a determinación da estrutura salarial, que deberá comprender o salario base, como retribución fixada por unidade de tempo ou de obra e, se é o caso, os complementos salariais fixados en función das circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador, ao traballo realizado ou á situación e resultados da empresa, que se calcularán conforme aos criterios que se pacten.

Tamén se pactará o carácter consolidable ou non dos ditos complementos salariais, non tendo o carácter de consolidables, salvo acordo en contrario, os que estean vinculados ao posto de traballo ou á situación e resultados da empresa.

Recóllese así mesmo o dereito do traballador á percepción de gratificacións extraordinarias.

Respecto da estrutura salarial dos convenios asinados este ano en Galicia, sinalar que en 93 (42,66%) aparecen recollidas cláusulas específicas que se refiren á estrutura salarial, establecendo un esquema coas retribucións básicas, as complementarias e os conceptos indemnizatorios.

Este esquema, aínda que non se defina concretamente no seu articulado, é o seguido maioritariamente nos convenios asinados neste ano en Galicia.

Da análise do recollido nestes convenios pódese destacar o seguinte:

A) Salario base.

Respecto do salario base o que se fai xeralmente é remitir á táboa salarial para indicar cal é a súa contía. Son poucos os convenios que o definen.

B) Complementos.

Estes complementos fíxanse en atención ás condicións persoais do traballador (antigüidade e idiomas) ou por razón do traballo realizado. Entre estes últimos destacan por un lado os de toxicidade, penosidade, perigosidade, quendas e nocturnidade así como os de posto e responsabilidade, e por outro lado os que se refiren á flexibilidade na utilización da man de obra (dispoñibilidade horaria e pro-

longación de xornada) e á calidade ou cantidade de traballo realizado (primas e incentivos e complementos de produtividade, actividade e asistencia).

Indícanse a continuación os complementos máis usuais recollidos nos convenios asinados este ano e os traballadores aos que afectan.

■ Complemento de antigüidade.

Existen cláusulas respecto deste complemento en 144 convenios, o 66,06% do total (cadro 7.20a). Os traballadores aos que afectan son 58.305 (o 28,68%).

Os 28 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 56% do total dos de sector e afectan a 47.846 traballadores (un 25,29% do total de traballadores afectados por convenios de sector).

Os 116 de empresa representan o 69,05% do total dos de empresa asinados e afectan a 10.459 traballadores, un 74,39% do total de traballadores afectados por convenios de empresa.

Da regulación da antigüidade que se fai nestes convenios pódese sinalar o seguinte:

■ En 90 convenios (30.713 traballadores) establécense unha porcentaxe para calcular a antigüidade. Deles 18 son de sector (25.554 traballadores) e 72 son de empresa (5.159 traballadores).

Maioritariamente indícase que estas porcentaxes se aplicarán sobre o salario base, sinalando nalgúns casos que se fará sobre o Salario Mínimo Interprofesional, sobre o salario mínimo establecido no convenio ou sobre un módulo de antigüidade que se fixa.

Os convenios que establecen unha contía son 54 (44 de empresa e 10 de sector) e afectan a 27.592 traballadores (5.300 os de empresa e 22.292 os de sector).

■ En 39 convenios establécense límites á antigüidade (8.490 traballadores afectados). Deles 10 son de sector (6.320 traballadores afectados) e 29 de empresa (2.170 traballadores afectados).

Os módulos temporais que máis se utilizan son trienios (78 convenios, o 54% dos que teñen antigüidade), combinacións de bienios e quinquenios (20 convenios, o 14%), cuadrienios (17 convenios, o 12%) e quinquenios (14 convenios, o 10%).

■ En 29 convenios (13,3% dos asinados este ano) aparece recollida a supresión deste complemento de antigüidade, afectando a un total de 27.601 traballadores (13,6%).

Destes convenios 13 son de sector e afectan a 26.511 traballadores e 16 son de empresa con 1.090 traballadores afectados.

En 3 destes 29 convenios a supresión deste complemento prodúcese a partir da entrada en vigor do convenio asinado este ano. O resto fan referencia a datas anteriores.

■ Son 66 (o 30,3% dos asinados este ano) os convenios que recollen cláusulas sobre a antigüidade consolidada. Os traballadores aos que afectan son 165.859, o 81,6% do total. Deles 33 son de sector (163.085 traballadores) e 33 de empresa (2.774 traballadores).

■ Recóllese tamén en 6 convenios (1 de sector e 5 de empresa) unha compensación pola antigüidade. Os traballadores aos que afectan son 2.476

■ Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais:

Ven recollido en 5 convenios (2.103 traballadores), 2 de sector (1.580 traballadores afectados) e 3 de empresa (523 traballadores afectados).

Establécese unha contía fixa.

Cláusulas sobre o complemento de antigüidade Por provincias. Galicia. 2005

■ Cadro 7.20a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/	Nº	2	4	6
Interprov. C.A.	%	50,00%	57,14%	54,55%
Traballadores afectados		1.815	488	2.303
	%	50,21%	73,38%	53,81%
A Coruña	Nº	6	35	41
	%	66,67%	68,63%	68,33%
Traballadores afectados		20.439	2.509	22.948
	%	27,99%	78,80%	30,11%
Lugo	Nº	7	14	21
	%	58,33%	60,87%	60,00%
Traballadores afectados		4.159	485	4.644
	%	27,35%	23,24%	26,85%
Ourense	Nº	8	20	28
	%	61,54%	80,00%	73,68%
Traballadores afectados		3.863	1.795	5.658
	%	24,26%	94,23%	31,73%
Pontevedra	Nº	5	43	48
	%	41,67%	69,35%	64,86%
Traballadores afectados		17.570	5.182	22.752
	%	21,57%	83,34%	25,96%
Galicia	Nº	28	116	144
	%	56,00%	69,05%	66,06%
Traballadores afectados		47.846	10.459	58.305
	%	25,29%	74,39%	28,68%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes:

Establecen este complemento 80 dos convenios dos asinados este ano, un 36,70% do total (cadro 7.20b). Os traballadores afectados son 96.793 (47,62%).

O número de convenios de sector que o recollen é de 13 (26%) con 88.553 traballadores afectados (46,8%).

Nos de empresa figura en 67 (39,88%) con 8.240 traballadores afectados (58,61%).

Das cláusulas recollidas sobre estes complementos pódese sinalar o seguinte:

Establécense fixando unha porcentaxe (fano así 38 convenios) ou ben sinalando unha contía (en 31 convenios). Nalgún caso indícase unha fórmula para o seu cálculo.

Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade. Por provincias. Galicia. 2005

■ Cadro 7.20b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/	Nº		3	3
Interprov. C.A.	%	0,00%	42,86%	27,27%
Traballadores afectados			296	296
	%	0,00%	44,51%	6,92%
A Coruña	Nº	4	17	21
	%	44,44%	33,33%	35,00%
Traballadores afectados		56.750	1.286	58.036
	%	77,72%	40,39%	76,16%
Lugo	Nº	5	5	10
	%	41,67%	21,74%	28,57%
Traballadores afectados		12.503	1.327	13.830
	%	82,21%	63,58%	79,96%
Ourense	Nº	2	11	13
	%	15,38%	44,00%	34,21%
Traballadores afectados		8.400	834	9.234
	%	52,75%	43,78%	51,79%
Pontevedra	Nº	2	31	33
	%	16,67%	50,00%	44,59%
Traballadores afectados		10.900	4.497	15.397
	%	13,38%	72,32%	17,57%
Galicia	Nº	13	67	80
	%	26,00%	39,88%	36,70%
Traballadores afectados		88.553	8.240	96.793
	%	46,80%	58,61%	47,62%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Os convenios que indican porcentaxes case todos sinalan que se aplican sobre o salario base, só en dous casos se recollen as bases sobre as que hai que aplicalas.

Respecto das contías uns convenios sinálanas por día, outros por hora e outros por mes.

Nalgún caso que indican unha contía establecen tamén que esta non poderá se inferior ao resultado de aplicar unha certa porcentaxe sobre o SMI vixente.

Tamén se indica nalgúns casos o que corresponde percibir se as funcións se realizan durante menos tempo do sinalado (a metade da xornada, media hora ou fraccións superiores ou inferiores).

Sinálense nalgúns convenios os traballos (ou as condicións especiais nos que se desenvolven) que pola súa execución dan lugar a percibir estes complementos.

En todos os convenios que fan referencia ao carácter consolidable ou non destes complementos, indícase que son non consolidables, sinalando que, se por calquera causa, desaparecesen as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, deixarán de aboarse os citados incrementos.

Recóllense tamén cláusulas que recoñecen a importancia que ten para o conxunto do sector a progresiva desaparición deste tipo de traballos, cando menos a redución ao mínimo posible das condicións de penosidade, toxicidade ou perigosidade.

dade que repercutan negativamente na saúde e seguridade dos traballadores, tendo, en calquera caso, estes traballos carácter transitorio e conxuntural.

■ Complementos de nocturnidade

Existen cláusulas sobre este complemento en 116 convenios (53,21%) que afectan a 131.812 traballadores (64,85%).

Destes convenios 22 son de sector (44%) e afectan a 121.150 traballadores (64,03%) e 94 son de empresa (55,95%) afectando a 10.662 traballadores (75,84%).

O cadro 7.20c indica os datos por provincias dos convenios que teñen este complemento.

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Este complemento establécese fixando unha porcentaxe (fano así 77 dos 116 convenios que o teñen) ou sinalando unha contía (fano así 27 convenios).

A maioría dos convenios que establecen unha porcentaxe indican que se aplica sobre o salario base. Nalgúns convenios inclúese tamén a antigüidade.

Algún convenio fixa unha porcentaxe pero sinalando que en ningún caso o complemento pode ser inferior a unha certa cantidade por día que se indica.

Nalgúns casos establécese a compensación mediante a súa retribución específica ou a redución da xornada que corresponda.

Noutros convenios indícase unha fórmula para o seu cálculo.

Considérase maioritariamente traballo nocturno para estes efectos o realizado entre as 22 e as 6 horas, pero hai convenios que establecen outros períodos (inicio ás 21 horas, inicio ás 22 horas e remate ás 7 ou ás 8 da mañá, inicio ás 23 horas e remate ás 7, inicio ás 12 da noite e remate ás 6 ou ás 8 da mañá).

Algún convenio que fixa o período nocturno entre as 22 horas e as 6 sinala que, cando por necesidades da empresa, o persoal teña que prolongar a súa xornada despois das 6.00 horas, para efectos de cobramento serán consideradas como nocturnas.

Indícase tamén nalgúns convenios que se non se traballa toda a xornada no período nocturno, percibirase este complemento en proporción ao tempo traballado, engadindo nalgúns destes casos que se se traballa máis da metade da xornada no dito período terase dereito a este complemento na súa totalidade.

As excepcións ou limitacións que maioritariamente se establecen á hora de percibir este complemento son entre outras as seguintes:

■ As contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos (como gardas, vixilantes, porteiros, serenos ou similares), que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante o período sinalado como nocturno.

■ Cando a categoría profesional que ostente implique, para a realización das súas funcións, traballo nocturno.

■ Cando existan dúas quendas e en calquera delas se traballe soamente unha hora do período nocturno, non será aboada esta con complemento de nocturnidade.

Complemento de nocturnidade. Por provincias. Galicia. 2005

■ Cadro 7.20c

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/	Nº	3	6	9
Interprov. C.A.	%	75,00%	85,71%	81,82%
Traballadores afectados		3.315	606	3.921
	%	91,70%	91,13%	91,61%
A Coruña	Nº	4	25	29
	%	44,44%	49,02%	48,33%
Traballadores afectados		65.550	1.721	67.271
	%	89,77%	54,05%	88,28%
Lugo	Nº	4	11	15
	%	33,33%	47,83%	42,86%
Traballadores afectados		10.103	1.738	11.841
	%	66,43%	83,28%	68,46%
Ourense	Nº	6	17	23
	%	46,15%	68,00%	60,53%
Traballadores afectados		11.112	1.553	12.665
	%	69,78%	81,52%	71,03%
Pontevedra	Nº	5	35	40
	%	41,67%	56,45%	54,05%
Traballadores afectados		31.070	5.044	36.114
	%	38,15%	81,12%	41,20%
Galicia	Nº	22	94	116
	%	44,00%	55,95%	53,21%
Traballadores afectados		121.150	10.662	131.812
	%	64,03%	75,84%	64,85%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Complementos por traballo a quendas

Figura este complemento en 22 convenios (10,09% dos asinados) que afectan a 3.111 traballadores (1,53%).

Segundo se pode apreciar no cadro 7.20d, todos estes convenios son de empresa.

Respecto do tipo de cláusulas recollidas pódese sinalar o seguinte:

Mayoritariamente fíxase como unha contía.

Nun dos convenios que sinala unha porcentaxe sobre o salario base, establécese que en ningún caso poderá ser inferior a unha contía que indica por día.

Sinala algún convenio que cando, de forma non continuada, se traballara en réxime de quendas máis de un certo número de días dentro do ano natural, percibirase este complemento por todos os días efectivamente traballados. De non alcanzarse ese número de días, percibirase unicamente polos días traballados a quendas.

■ Complementos de posto e responsabilidade

Recollen 63 convenios (28,90%) complementos que, as veces con distintas denominacións, pódense englobar entre os que se fixan en función do posto que se desenvolve ou pola responsabilidade no seu desempeño. Os traballadores afectados por estes complementos son 12.223 (6,01%).

Complemento por traballo a quendas. Por provincias. Galicia. 2005

■ Cadro 7.20d

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/	Nº		2	2
Interprov. C.A.	%	0,00%	28,57%	18,18%
Traballadores afectados			280	280
	%	0,00%	42,11%	6,54%
A Coruña	Nº		6	6
	%	0,00%	11,76%	10,00%
Traballadores afectados			501	501
	%	0,00%	15,73%	0,66%
Lugo	Nº		5	5
	%	0,00%	21,74%	14,29%
Traballadores afectados			1.508	1.508
	%	0,00%	72,26%	8,72%
Ourense	Nº		3	3
	%	0,00%	12,00%	7,89%
Traballadores afectados			480	480
	%	0,00%	25,20%	2,69%
Pontevedra	Nº		6	6
	%	0,00%	9,68%	8,11%
Traballadores afectados			342	342
	%	0,00%	5,50%	0,39%
Galicia	Nº	0	22	22
	%	0,00%	13,10%	10,09%
Traballadores afectados		0	3.111	3.111
	%	0,00%	22,13%	1,53%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Complementos de posto e responsabilidade. Por provincias. Galicia. 2005

■ Cadro 7.20e

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/	Nº	1	5	6
Interprov. C.A.	%	25,00%	71,43%	54,55%
Traballadores afectados		1.215	443	1.658
	%	33,61%	66,62%	38,74%
A Coruña	Nº	2	21	23
	%	22,22%	41,18%	38,33%
Traballadores afectados		2.580	1.661	4.241
	%	3,53%	52,17%	5,57%
Lugo	Nº		9	9
	%	0,00%	39,13%	25,71%
Traballadores afectados			328	328
	%	0,00%	15,72%	1,90%
Ourense	Nº	1	11	12
	%	7,69%	44,00%	31,58%
Traballadores afectados		200	1.302	1.502
	%	1,26%	68,35%	8,42%
Pontevedra	Nº	1	12	13
	%	8,33%	19,35%	17,57%
Traballadores afectados		2.550	1.944	4.494
	%	3,13%	31,26%	5,13%
Galicia	Nº	5	58	63
	%	10,00%	34,52%	28,90%
Traballadores afectados		6.545	5.678	12.223
	%	3,46%	40,39%	6,01%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Destes convenios 58 son de empresa e afectan a 5.678 traballadores e 5 son de sector e afectan a 6.545 traballadores (cadro 7.20e).

Fíxase maioritariamente establecendo unha contía, aínda que hai convenios que o establecen como unha porcentaxe do soldo base.

Indican algúns convenios que o desempeño das funcións que implican este complemento durante un período dun ano consecutivo ou de tres anos en períodos alternos, se logo se cesa na súa función, manténselle, con carácter de mínima, a retribución específica ata que polo seu ascenso a superior categoría quede aquela superada.

Outros convenios refírense ao carácter non consolidable deste complemento.

■ Complementos de dispoñibilidade horaria e prolongación da xornada

Son 26 os convenios que establecen estes complementos (un 11,93%), e afectan a 2.890 traballadores (1,42%).

25 destes convenios son de empresa (14,88%) e afectan a 1.675 traballadores (11,91%) e 1 é de sector (2%) e afecta a 1.215 traballadores (0,64%).

As cláusulas pódense resumir nas seguintes:

Na maioría dos convenios establécese este complemento indicando unha contía, pero existen algúns que sinalan unha porcentaxe para aplicar sobre o soldo base.

Indícase nalgún convenio un certo número de avisos a partir dos cales se incrementa o valor do complemento.

Tamén se complementa nalgún caso con días de descanso.

Outro tipo de cláusulas fai referencia á posibilidade de renuncia, sinalando nun convenio que o traballador que teña voluntariamente acordado coa empresa o réxime de libre disposición e plena dedicación poderá renunciar comunicándollo á dirección cunha antelación de 15 días, pasando a desempeñar a xornada de carácter xeral establecida como norma no convenio.

Sínálase a este respecto noutro convenio que o pacto de libre disposición quedará sen efecto logo de denuncia por escrito por calquera das dúas partes.

Faise referencia nalgún caso ao establecer o complemento de dispoñibilidade aos medios técnicos necesarios para facilitar a localización do persoal de garda (buscapersoas, teléfono móbil, ...) sinalando nalgún caso que deberán ser subministrados pola empresa

■ Primas e incentivos

Son 41 convenios (18,81%) os que establecen primas ou incentivos polo traballo realizado. Os traballadores afectados son 69.484 (34,18%).

Destes convenios 8 son de sector (16%) e afectan a 63.405 traballadores (33,51%) e 33 son de empresa (19,64%) e afectan a 6.079 traballadores (43,24%) (cadro 7.20f).

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

■ Establécese en función dos resultados obtidos e do cumprimento dos obxectivos fixados na empresa.

Primas e incentivos. Por provincias. Galicia. 2005

■ Cadro 7.20f

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma	Nº	1	3	4
Interprov. C.A.	%	25,00%	42,86%	36,36%
Traballadores afectados		1.215	421	1.636
	%	33,61%	63,31%	38,22%
A Coruña	Nº	2	6	8
	%	22,22%	11,76%	13,33%
Traballadores afectados		43.800	371	44.171
	%	59,98%	11,65%	57,96%
Lugo	Nº	2	2	4
	%	16,67%	8,70%	11,43%
Traballadores afectados		9.278	1.160	10.438
	%	61,00%	55,58%	60,35%
Ourense	Nº	2	5	7
	%	15,38%	20,00%	18,42%
Traballadores afectados		8.212	566	8.778
	%	51,57%	29,71%	49,23%
Pontevedra	Nº	1	17	18
	%	8,33%	27,42%	24,32%
Traballadores afectados		900	3.561	4.461
	%	1,11%	57,27%	5,09%
Galicia	Nº	8	33	41
	%	16,00%	19,64%	18,81%
Traballadores afectados		63.405	6.079	69.484
	%	33,51%	43,24%	34,18%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Nuns casos indícase unha porcentaxe que se aplica unhas veces sobre o salario base e outras segundo os resultados (indicando como calculalos).

Outros convenios establecen unha contía fixa ou unha contía en función dos obxectivos fixados segundo a actividade da empresa (produto vendido, produción, ocupación, etc.) indicando nalgúns casos moi detalladamente o sistema e fórmulas de medición e cálculo.

Sinálase nalgúns convenios os parámetros, factores ou criterios que se utilizan para calcular estas primas, así como o xeito de seleccionalos cada ano e o peso específico de cada un.

Fíxase nalgúns casos táboas de rendementos ou escalas de resultados segundo os cales se pagará a prima.

■ Non só se establecen en función da cantidade de produción, senón tamén da calidade do produto ou servizo, a especial dedicación dos profesionais e a eficacia e eficiencia no desenvolvemento do traballo.

Nalgúns casos indícase que a calidade se entende no seu sentido máis amplo, comprendendo tamén a seguridade e a protección do medio ambiente.

■ Hai convenios que indican a posibilidade de revisar a contía cando se produce un descenso na actividade do traballador respecto aos demais da súa categoría, que obedeza a causas alleas á organización e dirección da empresa.

■ Noutros casos garántese unha certa contía aínda que o traballador non acadase o rendemento previsto, sempre que sexa por causa non imputable á empresa nin ao traballador.

■ Outro tipo de cláusulas refírese ao carácter non consolidable destas primas.

Ademais destas primas e incentivos, en 29 convenios (13,3%) establécese un **complemento de produtividade**, con un total de 3.558 traballadores afectados (1,75%).

En 5 destes convenios establécense os dous complementos á vez, produtividade e primas ou incentivos á produción (1.473 traballadores afectados).

As cláusulas respecto deste complemento refírense ao seguinte:

Sinalan algúns convenios que está destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese e iniciativa do traballador no desempeño do seu traballo.

Entre as circunstancias que se indica que se teñen en conta para o seu establecemento cítase a asistencia ao traballo, dispoñibilidade, grado de cumprimento de obxectivos, trato co público, capacidade e calidade do traballo.

Outro tipo de cláusulas refírese á necesidade de que as cantidades percibidas por este concepto sexan coñecidas polos demais traballadores e polos representantes sindicais.

Existen tamén cláusulas de revisión que establecen que no momento en que se modifique algún dos factores actuais de produción de maneira que fagan que esta se incremente, modifícase a fórmula de cálculo.

Por último sinalar que se establece tamén en 24 convenios (11,01%) un **complemento de actividade** que afecta a 2.829 traballadores (1,39%) e en 22 convenios (10,09%) un **complemento por traballos especiais** que afecta a 5.727 traballadores (2,82%).

■ Complemento de asistencia e puntualidade

Segundo se pode apreciar no cadro 7.20g, recollen este tipo de complementos 54 convenios (24,77%) que afectan a 80.765 traballadores (39,73%).

Os convenios de sector que o establecen son 11 (22%) e afectan a 76.500 traballadores (40,43%). Os de empresa son 43 (25,60%) e afectan a 4.265 traballadores (30,34%).

A finalidade destes complementos é combater o absentismo laboral, e a súa regulación é ás veces moi extensa incluíndo, ademais da contía, as condicións que deben cumprirse para ter dereito a percibilos e indicando tamén cando se perden total ou parcialmente por faltas de asistencia ou puntualidade, sinalando os tipos de faltas que se teñen en conta e cales non.

Normalmente establécense fixando unha contía, pero hai convenios que sinalan unha porcentaxe sobre o salario base (nalgún caso inclúe a antigüidade e o incentivo de produción) e outros que indican unha fórmula para o seu cálculo.

Asistencia e puntualidade. Por provincias. Galicia. 2005

■ Cadro 7.20g

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma	Nº			0
Interprov. C.A.	%	0,00%	0,00%	0,00%
Traballadores afectados				0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
A Coruña	Nº	3	8	11
	%	33,33%	15,69%	18,33%
Traballadores afectados		44.250	557	44.807
	%	60,60%	17,49%	58,80%
Lugo	Nº	3	5	8
	%	25,00%	21,74%	22,86%
Traballadores afectados		9.550	122	9.672
	%	62,79%	5,85%	55,92%
Ourense	Nº	2	7	9
	%	15,38%	28,00%	23,68%
Traballadores afectados		9.300	650	9.950
	%	58,40%	34,12%	55,80%
Pontevedra	Nº	3	23	26
	%	25,00%	37,10%	35,14%
Traballadores afectados		13.400	2.936	16.336
	%	16,45%	47,22%	18,64%
Galicia	Nº	11	43	54
	%	22,00%	25,60%	24,77%
Traballadores afectados		76.500	4.265	80.765
	%	40,43%	30,34%	39,73%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Outros complementos

Figura en 82 convenios (37,61%) un **complemento por traballar en días festivos**. Os traballadores afectados son 29.466 (14,50%).

Destes convenios 65 son de empresa (38,69%) e afectan a 7.316 traballadores (52,04%), e 17 de sector (34%) e afectan a 22.150 traballadores (11,71%).

A compensación que se establece faise indicando unha contía, sinalando unha porcentaxe (que se aplica nuns casos sobre todos os conceptos retributivos, noutros sobre o salario base e nalgúns convenios logo de aplicar unha fórmula que se indica) ou con descansos ou días libres.

Respecto da compensación con días libres sinálase nalgúns convenios que o descanso é unha opción do interesado e noutros establécese como unha compensación ademais da contía. Tamén se indica a posibilidade de acumulación a vacacións ou a outros descansos.

Existe en 24 convenios (11,01%) o **complemento de convenio**, que afecta a 6.989 traballadores (3,44%).

Faise referencia tamén en varios convenios ao mantemento de complementos que a título persoal veña percibindo o traballador e ao establecemento doutros, tamén a título persoal, para compensar posibles perdas de retribución como consecuencia da aplicación de novos sistemas retributivos.

C) Pagas extraordinarias.

En 115 convenios dos asinados este ano (52,75%) establécense máis de 2 pagas extraordinarias. Os traballadores afectados son 79.315 (39,02%).

Estes datos pódense ver con máis detalle no cadro 7.20h.

Número de pagas extraordinarias establecido nos convenios asinados Galicia. 2005

■ Cadro 7.20h

		Sector	Empresa	Total
	Nº	18	85	103
2 Pagas	%	36,00%	50,60%	47,25%
	Traballadores afectados	116.487	7.464	123.951
	%	61,57%	53,09%	60,98%
	Nº	24	56	80
3 Pagas	%	48,00%	33,33%	36,70%
	Traballadores afectados	64.716	3.976	68.692
	%	34,20%	28,28%	33,79%
	Nº	8	26	34
4 Pagas	%	16,00%	15,48%	15,60%
	Traballadores afectados	8.004	2.321	10.325
	%	4,23%	16,51%	5,08%
	Nº		1	1
Máis de 4	%	0,00%	0,60%	0,46%
	Traballadores afectados		298	298
	%	0,00%	2,12%	0,15%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Inclúese neste cómputo a chamada “paga de beneficios” cando, ao indicar como debe calcularse, non se fai depender de se a empresa tivo ou non beneficios, senón que se converte nunha paga extraordinaria máis, na que só varía nalgúns casos o período de devengo respecto das outras pagas extraordinarias.

A contía destas pagas establécese na maioría dos convenios como unha mensualidade do salario base máis a antigüidade se é o caso, ou da antigüidade consolidada ou complemento persoal, pero hai convenios que engaden outros complementos ou unha porcentaxe sobre eles (os que máis se inclúen son os de asistencia e convenio, pero tamén se citan entre outros os de transporte e distancia, traballos especiais, traballos tóxicos, penosos ou perigosos, nocturnidade, actividade, libre disposición, titulación e carencia de incentivos).

Inclúense nalgúns casos as primas e/ou incentivos (normalmente as medias do trimestre ou semestre anterior).

Noutros casos o que se indica son os complementos que non se aboan (cítase produtividade, rendemento e festivos)

Tamén hai casos nos que as fixan como unha mensualidade do salario real e noutros convenios indícase unha contía na táboa salarial.

En 30 convenios (13,76%) refírense ao rateo destas pagas. Os traballadores afectados son 8.297 (4,08%). Destes convenios 9 son de sector (6.962 traballadores) e 21 son de empresa (1.335 traballadores).

Establecen uns convenios respecto do rateo que se deixa esa posibilidade á elección da empresa, outros indican que será por petición do traballador, e noutros que debe ser por acordo entre as partes.

Hai convenios nos que o rateo non se refire a todas as pagas senón a algunhas en concreto. Os convenios que indican que o aboamento de todas as pagas extraordinarias será mensual son 4 (246 traballadores). En outros 9 (3.154 traballadores) indícase o rateo só dunhas pagas concretas.

As demais cláusulas refírense ao período de devengo e aos meses en que se perciben.

En 6 convenios (2,75%) establécese unha paga condicionada a que existan beneficios ou aos resultados da empresa. Os traballadores afectados son 1.711 (0,84%). Destes convenios 1 é de sector (1.500 traballadores) e 5 son de empresa (211 traballadores).

Para establecer esta paga indícase unha fórmula, unha porcentaxe sobre o salario ou unha contía.

D) Retribucións extrasalariais.

Recóllense neste apartado os convenios que regulan as axudas de custo e gastos de locomoción e os complementos de transporte e distancia e o número de traballadores afectados.

■ Axudas de custo e gastos de locomoción

Segundo se pode observar no cadro 7.20i, régulanse en 124 convenios (56,88%) que afectan a 175.265 traballadores (86,22%).

Os convenios de sector que teñen cláusulas ao respecto son 34 (o 68% do total dos de sector) e afectan a 167.649 traballadores (88,61%). Os de empresa son 90 (53,57%) e afectan a 7.616 traballadores (54,17%).

Das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Para o aboamento das axudas de custo esíxese a xustificación fidedigna do gasto realizado (facturas) sinalando uns importes máximos neste concepto.

Ás veces dáse opción ao traballador entre percibir a compensación do gasto logo da súa xustificación ou unha contía concreta que se indica e outras establécese unha contía se se xustifica o gasto e outra menor se non se xustifica.

Diferéncianse nalgúns convenios as contías segundo o desprazamento sexa dentro ou fóra de Galicia ou ao estranxeiro. Noutros en cambio indícase que no caso de saídas ao estranxeiro fixaranse de mutuo acordo entre a empresa e o comité.

Concrétanse máis nalgúns convenios para determinados países e nalgúns casos fíxase a mesma contía para todo o territorio do estado e Portugal e outra distinta para o resto de Europa.

Tamén se indican contías distintas se son para compensar gastos ou desprazamentos realizados en sábado, domingo ou festivo.

Respecto dos gastos de desprazamento indícase nalgúns casos a necesidade de utilizar o medio de transporte que se determine, procurando que o desprazamento se

efectúe por liñas regulares de transporte, e noutros faise referencia á compensación por utilizar medios propios do traballador. Fíxase sinalando unha contía por Km.

Axudas de custo e gastos de locomoción. Por provincias. Galicia. 2005.

■ Cadro 7.20i

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/	Nº	2	3	5
Interprov. C.A.	%	50,00%	42,86%	45,45%
Traballadores afectados		2.715	479	3.194
	%	75,10%	72,03%	74,63%
A Coruña	Nº	7	30	37
	%	77,78%	58,82%	61,67%
Traballadores afectados		72.489	2.231	74.720
	%	99,27%	70,07%	98,05%
Lugo	Nº	8	10	18
	%	66,67%	43,48%	51,43%
Traballadores afectados		13.501	406	13.907
	%	88,77%	19,45%	80,41%
Ourense	Nº	7	12	19
	%	53,85%	48,00%	50,00%
Traballadores afectados		13.010	659	13.669
	%	81,70%	34,59%	76,66%
Pontevedra	Nº	10	35	45
	%	83,33%	56,45%	60,81%
Traballadores afectados		65.934	3.841	69.775
	%	80,96%	61,77%	79,60%
Galicia	Nº	34	90	124
	%	68,00%	53,57%	56,88%
Traballadores afectados		167.649	7.616	175.265
	%	88,61%	54,17%	86,22%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Complemento de transporte e distancia

Vén recollido en 102 convenios (46,79%) e afecta a 173.326 traballadores (85,27%).

Destes convenios 27 (54%) son de sector con 165.853 traballadores afectados (87,66%) e 75 son de empresa (44,64%) con 7.473 traballadores afectados (53,15%).

O cadro 7.20j recolle estes datos por provincias.

■ Outros complementos

En 20 convenios (9,17%) que afectan a 4.930 traballadores (2,43%) establécese o complemento de "Quebranto de moeda" e en 11 (5,05%) que afectan a 93.563 traballadores (46,03%) o de "Desgaste de ferramentas".

Complemento de transporte e distancia.Por provincias. Galicia. 2005

■ Cadro 7.20j

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/	Nº	2	3	5
Interprov. C.A.	%	50,00%	42,86%	45,45%
Traballadores afectados		900	333	1.233
	%	24,90%	50,08%	28,81%
A Coruña	Nº	7	23	30
	%	77,78%	45,10%	50,00%
Traballadores afectados		69.669	1.735	71.404
	%	95,41%	54,49%	93,70%
Lugo	Nº	6	7	13
	%	50,00%	30,43%	37,14%
Traballadores afectados		10.443	206	10.649
	%	168,66%	9,87%	61,57%
Ourense	Nº	3	4	7
	%	23,08%	16,00%	18,42%
Traballadores afectados		8.902	414	9.316
	%	5,90%	21,73%	52,25%
Pontevedra	Nº	9	38	47
	%	75,00%	61,29%	63,51%
Traballadores afectados		75.939	4.785	80.724
	%	93,25%	76,95%	92,09%
Galicia	Nº	27	75	102
	%	54,00%	44,64%	46,79%
Traballadores afectados		165.853	7.473	173.326
	%	87,66%	53,15%	85,27%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.5. Tempo de traballo

7.5.1. A xornada laboral

7.5.1.1. Xornada pactada

Para determinar a xornada media pactada nos convenios negociados este ano en Galicia, tivéronse en conta só os convenios que a regulan de xeito anual.

O cadro 7.21 reflicte a xornada media pactada en 2005 que foi de 1.766,5 horas/ano.

Seguindo coa tendencia de anos anteriores, a xornada nos convenios de empresa é máis reducida que nos de sector, 1.724 horas fronte a 1.768,6 horas.

En relación co ano anterior, nos convenios de sector aumenta a xornada en 0,8 horas e nos de empresa diminúe en 4 horas.

Por sectores económicos, no total de convenios, foi na construción e na industria onde se pactaron unhas xornadas máis baixas, 1.748,3 e 1.767,1 horas respectivamente. No sector servizos a xornada pactada foi de 1.792,6 horas e no sector agrario de 1.768,7.

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2000-2005

Total Convenios. Xornada media pactada

■ Cadro 7.21

	Total convenios	Convenios de empresas	Convenios de sector
2000	1.776,2	1.750,4	1.778,2
2001	1.773,2	1.739,8	1.779,7
2002	1.761,7	1.707,8	1.768,8
2003	1.762,6	1.757,1	1.763,0
2004	1.764,0	1.728,0	1.767,8
2005	1.766,5	1.724,0	1.768,6

Total Convenios. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non agrario		
		Industria	Construción	Servizos
2000	1.784,0	1.778,0	1.760,8	1.795,4
2001	1.751,5	1.764,2	1.757,2	1.803,8
2002	1.781,3	1.773,6	1.756,3	1.753,3
2003	1.784,0	1.768,5	1.752,3	1.788,1
2004	1.765,1	1.761,4	1.750,0	1.790,4
2005	1.768,7	1.767,1	1.748,3	1.792,6

Convenios de sector. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non agrario		
		Industria	Construción	Servizos
2000		1.782,9	1.760,7	1.799,9
2001		1.777,4	1.757,2	1.806,1
2002		1.776,1	1.756,3	1.801,5
2003		1.772,4	1.752,3	1.790,1
2004		1.772,3	1.750,0	1.794,4
2005		1.771,6	1.748,3	1.797,3

Convenios de empresa. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non agrario		
		Industria	Construción	Servizos
2000	1.784,0	1.750,9	1.778,8	1.746,6
2001	1.751,5	1.736,4	1.756,0	1.767,0
2002	1.781,3	1.755,4	1.756,0	1.680,4
2003	1.784,0	1.753,6	1.756,5	1.767,6
2004	1.765,1	1.726,1	1.750,0	1.732,5
2005	1.768,7	1.731,7	1.748,0	1.706,8

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Nos convenios de sector, é no sector servizos no que se pacta a xornada máis alta, 1.797,3 horas. Na industria a xornada pactada foi de 1.771,6 horas e na construción 1.748,3 horas.

Segundo se pode apreciar no cadro 7.22, os convenios que reducen dalgún xeito a xornada máxima legal son 118 (54,13%). Deles 30 son de sector (60%) e 88 de empresa (52,38%).

■ Cadro 7.22
**Evolución dos convenios que reducen a xornada máxima legal.
Porcentaxe sobre o total. Por provincias. Galicia. 2000-2005**

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
2000						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	2	40,00	4	50,00	6	46,15
A Coruña	6	60,00	23	42,59	29	45,31
Lugo	5	62,50	6	33,33	11	42,31
Ourense	8	47,06	12	46,15	20	46,51
Pontevedra	7	46,67	47	66,20	54	62,79
Total	28	50,91	92	51,98	120	51,72
2001						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	1	50,00	3	37,50	4	40,00
A Coruña	12	70,59	26	54,17	38	58,46
Lugo	6	46,15	3	16,67	9	29,03
Ourense	6	37,50	11	50,00	17	44,74
Pontevedra	9	50,00	49	59,76	58	58,00
Total	34	51,52	92	51,69	126	51,64
2002						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	2	40,00	11	55,00	13	52,00
A Coruña	11	91,67	23	58,97	34	66,67
Lugo	7	87,50	6	35,29	13	52,00
Ourense	6	40,00	10	62,50	16	51,61
Pontevedra	7	46,67	51	66,23	58	63,04
Total	33	60,00	101	59,76	134	59,82
2003						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	2	50,00	5	62,50	7	58,33
A Coruña	7	70,00	28	57,14	35	59,32
Lugo	7	77,78	4	36,36	11	55,00
Ourense	5	38,46	16	80,00	21	63,64
Pontevedra	7	46,67	43	66,15	50	62,50
Total	28	54,90	96	62,75	124	60,78
2004						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	4	80,00	7	53,85	11	61,11
A Coruña	10	100,00	24	63,16	34	70,83
Lugo	7	87,50	6	33,33	13	50,00
Ourense	6	42,86	11	47,83	17	45,95
Pontevedra	10	55,56	39	55,71	49	55,68
Total	37	67,27	87	53,70	124	57,14
2005						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	3	75,00	6	85,71	9	81,82
A Coruña	7	77,78	25	49,02	32	53,33
Lugo	8	66,67	9	39,13	17	48,57
Ourense	7	53,85	13	52,00	20	52,63
Pontevedra	5	41,67	35	56,45	40	54,05
Total	30	60,00	88	52,38	118	54,13

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Os traballadores afectados por estes convenios son 175.429 (86,31%).

Respecto dos convenios que indican a xornada semanal, son 55 (25,23%) os que sinalan unha xornada inferior ás 40 horas. Os traballadores afectados son 14.779 (7,27%). Deles 2 son de sector (11.500 traballadores) e 53 de empresa (3.279 traballadores).

Por último indicar que se ademais dos convenios asinados e revisados este ano, temos en conta os convenios asinados en anos anteriores que indican a xornada anual para 2005, a xornada pactada é de 1.763,0 horas (1.767,9 horas nos convenios de sector e 1.726,2 horas nos de empresa).

7.5.1.2. Regulación da xornada

■ Distribución irregular da xornada

Segundo reflite o cadro 7.23a, o 2,75% dos convenios asinados (1 convenio de sector e 5 de empresa) indican unha distribución irregular da xornada. Os traballadores afectados son 607 (0,30%).

Ademais, segundo se pode apreciar no cadro 7.23b, en 16 convenios (7,34%) indícase a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Os traballadores aos que afectan son 60.832 (29,93%).

Convenios colectivos con distribución irregular da xornada. Por provincias. Galicia. 2000-2005

■ Cadro 7.23a

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia	
						Nº	%
Sector							
2000	1	0	1	2	1	5	9,09
2001	0	1	0	2	1	4	6,06
2002	0	1	0	1	0	2	3,64
2003	0	0	0	1	0	1	1,96
2004	0	0	0	1	0	1	1,82
2005	0	0	0	1	0	1	2,00
Empresa							
2000	2	5	0	2	2	11	6,21
2001	1	1	1	0	3	6	3,37
2002	1	0	2	0	0	3	1,78
2003	0	1	1	0	0	2	1,31
2004	1	2	1	1	0	5	3,09
2005	0	1	2	1	1	5	2,98
Total 2005	0	1	2	2	1	6	2,75

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Entre as cláusulas recollidas pódense sinalar as seguintes:

- Necesidade de acordo cos representantes dos traballadores para poder establecela.
- Indicar o número mínimo de meses que debe comprender o período de distribución irregular da xornada e os días de antelación con que debe publicarse o calendario correspondente ao dito período.
- Fixar topes mínimos e máximos de distribución.
- Indicar se é en certos períodos ou para todo o ano en función das necesidades da empresa.
- Sinalar o xeito de compensación destas horas.

**Convenios colectivos que indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada.
Por Provincias. Galicia. 2005**

■ **Cadro 7.23b**

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/	Nº	1	1	2
Interprov. C.A.	%	25,00%	14,29%	18,18%
Traballadores afectados		1.215	59	1.274
	%	33,61%	8,87%	29,77%
A Coruña	Nº	2	1	3
	%	22,22%	1,96%	5,00%
Traballadores afectados		12.950	110	13.060
	%	17,74%	3,45%	17,14%
Lugo	Nº	2	1	3
	%	16,67%	4,35%	8,57%
Traballadores afectados		1.725	70	1.795
	%	11,34%	3,35%	10,38%
Ourense	Nº	2		2
	%	15,38%	0,00%	5,26%
Traballadores afectados		72		72
	%	0,45%	0,00%	0,40%
Pontevedra	Nº	2	4	6
	%	16,67%	6,45%	8,11%
Traballadores afectados		44.500	131	44.631
	%	54,64%	2,11%	50,92%
Galicia	Nº	9	7	16
	%	18,00%	4,17%	7,34%
Traballadores afectados		60.462	370	60.832
	%	31,96%	2,63%	29,93%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Indicar se a irregularidade afecta ou pode afectar a todo ou parte do cadro de persoal ou o fai de forma diversa por seccións ou departamentos en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda.

■ Indicar no convenio do sector unha data antes da cal as empresas deben fixar e publicar a distribución da xornada no correspondente calendario laboral, sinalando ademais a posibilidade dunha única modificación con posterioridade e os requisitos para facela.

■ **Tempo de traballo flexible. Prolongación da xornada**

Recóllense cláusulas ao respecto en 26 convenios (11,93%) que afectan a 60.365 traballadores (29,70%).

Deles 4 son de sector (57.850 traballadores) e 22 de empresa (2.515 traballadores).

As cláusulas fan referencia á existencia ou á posibilidade de establecer un horario flexible, axustes nos horarios con prolongacións de xornadas e o xeito de recuperación ou compensación.

Limitábase nalgúns casos o tempo durante o cal se poden aplicar as variacións na xornada.

Establécese nalgún convenio un número de horas dentro da xornada ordinaria de traballo (sen que supoñan incremento da xornada pactada) das que poderá dis-

por a dirección da empresa e que poderá utilizar para atender emerxencias ou períodos punta, prazos de entrega con marxes moi estreitas cuxo cumprimento poida implicar a perda do pedido ou do cliente, etc. sinalando ademais o xeito de compensación (descanso ou horas extraordinarias).

■ Traballo a quendas

En 118 dos convenios asinados este ano (o 54,13%) establécese, ou faise referencia a posibilidade de establecer, o traballo a quendas para todo ou parte do cadro de persoal dependendo do traballo ou servizo que se realice. Os traballadores afectados son 63.639 (31,31%).

Destes convenios 12 son de sector con 52.668 traballadores afectados e 106 son de empresa con 10.971 traballadores afectados.

Os tipos de cláusulas máis frecuentes, ademais das sinaladas no apartado sobre estrutura salarial respecto do complemento por traballo a quendas, pódense resumir nos seguintes:

■ Indicar o tipo de quendas que se establece ou pode establecerse, sinalando o número delas, os ciclos de rotación e os traballadores aos que afectan.

■ Cambios de quendas.

Establécese nalgúns convenios que os traballadores terán dereito á súa quenda habitual que non se poderá cambiar.

Outros convenios indican o número de cambios de quenda ao mes que se poden realizar en cada servizo ou departamento, logo da comunicación e aceptación do departamento de recursos humanos e algúns establecen a posibilidade de que os traballadores entre si, e logo de aprobación da dirección da empresa, poidan cambiar as súas quendas de traballo e os seus períodos de descanso semanal, sinalando as condicións para que sexa posible.

Indícase nalgún convenio a duración máxima dos cambios temporais de quenda motivados por baixas, permisos ou licenzas, sinalando que, no caso de ser necesario, establecerase un sistema de rotación nos cambios con base no criterio de menor antigüidade (no centro ou na categoría).

Tamén se establecen nalgúns convenios a compensación que corresponden no caso de que por requirimento da empresa se producise un traslado de quenda por tempo superior a un certo número de días que se indica. Sinalase noutros os días de antelación con que deben avisarse os cambios de quenda.

■ Regúlanse en moitos convenios os descansos diarios, sinalando o tempo que corresponde, se se considera como tempo efectivo de traballo ou non, e o xeito de desfrutalo.

■ Outras cláusulas refírense á información que se lle debe comunicar ao Comité respecto do número de quendas realizadas por cada traballador e a periodicidade coa que debe facilitarse.

■ Tamén se refíren moitos convenios á publicidade que se lle debe dar aos horarios das quendas e aos posibles cambios delas.

■ Establécese nalgúns convenios que nesta modalidade de traballo a quendas, ningún traballador poderá abandonar o seu posto de traballo, unha vez finalizada a súa xornada laboral, ata que non chegue a substitución correspondente.

■ Traballo nocturno

Ademais das cláusulas xa indicadas ao analizar a estrutura salarial sobre o complemento de nocturnidade e os horarios que se establecen como nocturnos pódense destacar as seguintes:

- Condicións para formar parte (voluntariamente) da quenda de noite.
- Procedemento para establecer unha quenda de noite.
- Prioridades para a designación do persoal da quenda de noite.
- Creación de listas para suplir algunhas das vacantes que existen ou poidan xurdir na quenda de noite, por baixas e vacacións.
- Obrigatoriedade de que ao rematar o ano o número de xornadas de noite, tarde e mañá sexan iguais para todos os traballadores non voluntarios na quenda de noite.
- Número de traballadores que forman parte da quenda de noite e condicións para modificalo.
- Limítase nalgún convenio a posibilidade de rotación nas quendas para os traballadores maiores de 50 anos, que permanecerán na quenda de día salvo que voluntariamente queiran incluírse na rotación.

■ Descansos

Regúlanse os descansos en 130 convenios (59,63%) que afectan a 108.912 traballadores (53,58%).

Refírense estas cláusulas aos descansos mínimos diarios, semanais e entre xornadas.

Respecto do descanso mínimo diario, establécese como tempo de traballo efectivo en 92 convenios (42,20%), que afectan a 34.553 traballadores (17%). Deles 9 son de sector (27.840 traballadores) e 83 de empresa (6.713 traballadores).

Son 12 convenios (5,50%) os que indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo. Os traballadores aos que afectan son 4.967 (2,44%). Só un deles é de sector (2.500 traballadores).

Establécense nalgúns convenios períodos de descanso rotativos na xornada de traballo, acordados entre a dirección e os representantes dos traballadores, e noutros indícanse as horas concretas nas que se debe realizar.

■ Horarios

Fixan o horario 51 convenios (23,39%). Os traballadores aos que afectan son 61.171 (30,09%).

Deles 7 son de sector (56.483 traballadores) e 44 de empresa (4.688 traballadores).

Entre as cláusulas pódense destacar as seguintes:

Sínálase normalmente que a empresa, dentro das súas facultades organizativas e respectando sempre o número de horas laborables efectivas de traballo do ano, logo de conformidade do comité de empresa, encargárase de establecer os horarios de inicio e fin da xornada de traballo de cada persoa, así como a organización das distintas quendas de traballo nos casos en que se realice a tarefa baixo a modalidade de traballo a quendas.

Nalgúns convenios indícase que calquera modificación destes horarios deberá ser comunicada ao comité para a súa previa conformidade.

Noutros convenios as partes acordan a posibilidade de establecer outros horarios, segundo as necesidades xustificadas pola organización do traballo, respectándose no posible os horarios actualmente existentes.

Establécense nalgúns casos distintos tipos de horarios para a mesma empresa segundo as seccións ou servizos, non só no que respecta ao tipo de xornada senón tamén segundo a época do ano (xornada de verán, festas locais,...). Na xornada de verán nuns casos pasa de ser xornada partida a continua e nos que xa era continua redúcese a duración.

Sínálanse nalgúns convenios marxes de flexibilidade na hora de entrada e/ou saída do traballo.

Outras cláusulas refírense a como se fai o cómputo da xornada e ao establecemento (ou á posibilidade de facelo) de mecanismos de control horario.

Tamén se refiren moitos convenios á publicidade que se lle debe dar aos horarios e ao calendario laboral.

7.5.2. Vacacións

Á hora de fixar as vacacións nos convenios colectivos asinados este ano, indícanse maioritariamente días naturais ou 1 mes natural.

Os convenios que indican días laborables son 49 (22,48%), e afectan a 107.394 traballadores (52,83%). Deles 11 son de sector e afectan a 104.763 traballadores, e 38 son de empresa con 2.631 traballadores afectados.

Destes convenios 14 (104.215 traballadores) indícanas tamén en días naturais.

Segundo se pode apreciar no cadro 7.24, son 18 (8,26%) os convenios que indican máis de 30 días naturais de vacacións, dos que 5 son de sector e 13 de empresa. Os traballadores aos que afectan estes convenios son 15.108 (7,43%).

En 213 convenios (o 97,71%) establécense criterios para regular as vacacións ou datas de preferencia para o seu desfrute (cadro 7.25). Os traballadores aos que afectan son 202.690 (99,72%).

Os criterios recollidos pódense resumir nos seguintes:

- Establecer o desfrute das vacacións de xeito continuado ou a posibilidade de fraccionalas en dous ou máis períodos.

Cadro 7.24
**Evolución dos convenios colectivos con vacacións de máis de 30 días naturais.
Por provincias. Galicia. 2000-2005**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2000	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	17,65	1	6,67	4	7,27
2001	0	0,00	2	11,76	4	30,77	4	25,00	10	55,56	20	30,30
2002	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	20,00	3	20,00	6	10,91
2003	1	25,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	6,67	2	3,92
2004	1	20,00	1	10,00	1	12,50	2	14,29	2	11,11	7	12,73
2005	1	25,00	1	11,11	0	0,00	1	7,69	2	16,67	5	10,00
Empresa												
2000	3	37,50	11	20,37	7	38,89	3	11,54	15	21,13	39	22,03
2001	1	12,50	8	16,67	6	33,33	2	9,09	15	18,29	32	17,98
2002	2	10,00	5	12,82	3	17,65	0	0,00	5	6,49	15	8,88
2003	0	0,00	3	6,12	4	36,36	1	5,00	3	4,62	11	7,19
2004	0	0,00	5	13,16	3	16,67	0	0,00	6	8,57	14	8,64
2005	2	28,57	6	11,76	3	13,04	0	0,00	2	3,23	13	7,74
Total 2005	3	27,27	7	11,67	3	8,57	1	2,63	4	5,41	18	8,26

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Cadro 7.25
**Convenios colectivos que fixan criterios ou datas nas vacacións.
Por provincias. Galicia. 2002 - 2005**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2002	4	80,00	11	91,67	7	87,50	15	100	13	86,67	50	90,91
2003	3	75,00	9	90,00	9	100,00	13	100	12	80,00	46	90,20
2004	4	80,00	10	100,00	7	87,50	14	100	16	88,89	51	92,73
2005	4	100,00	9	100,00	12	100,00	13	100,00	11	91,67	49	98,00
Empresa												
2002	20	100,00	34	87,18	16	94,12	14	87,50	70	90,91	154	91,12
2003	8	100,00	43	87,76	9	81,82	16	80,00	62	95,38	138	90,20
2004	12	92,31	38	100,00	17	94,44	18	78,26	66	94,29	151	93,21
2005	7	100,00	48	94,12	23	100,00	25	100,00	61	98,39	164	97,62
Total 2005	11	100,00	57	95,00	35	100,00	38	100,00	72	97,30	213	97,71

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Hai convenios que sinalan expresamente o xeito de facelo, pero outros indican que a decisión debe ser por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores ou co propio traballador.

Outros convenios indican a elección da metade do período vacacional polo empresario e a outra metade polo traballador.

Támén se sinala nalgúns casos a duración mínima de cada período no caso de fraccionais.

Indícase tamén nalgúns convenios que con independencia do calendario establecido, e dependendo das necesidades do servizo poderán concederse días libres á conta das vacacións, sen que en ningún caso a súa duración acumulada anual sexa superior ao 50% do período vacacional.

■ Posibilidade por parte da empresa de excluír do período de vacacións o que coincida co de maior actividade produtiva ou concedelas na época de menor actividade laboral ou en función das necesidades dos clientes.

Tamén se exclúen nalgúns casos para certo persoal e como consecuencia da natureza do seu traballo, os períodos que coincidan cos do resto do persoal (mantemento, etc.)

Establecer que en ningún mes do ano poida haber menos dunha certa porcentaxe do cadro de persoal de determinadas seccións.

■ Fixar un número ou porcentaxes mínimas e máximas de traballadores que poden desfrutar mensualmente as vacacións.

■ Establecemento de quendas rotativas para o desfrute das vacacións.

As preferencias na elección das quendas que se sinalan maioritariamente son a antigüidade e os traballadores con responsabilidades familiares para que coincidan coas vacacións escolares.

Tamén se sinala a preferencia de elección a mulleres e homes con fillos menores de seis anos ou maiores dependentes ao seu coidado.

Indícase nalgúns convenios a posibilidade de cambialas entre os traballadores sempre que isto non implique problemas de tipo organizativo (hai convenios nos que se indica que teñen que ser traballadores da mesma categoría profesional e quenda de traballo).

■ Sinalar os meses ou períodos nos que preferentemente se deben desfrutar as vacacións.

Nalgúns convenios sinálanse datas só para unha parte das vacacións.

■ Obrigatoriedade de inicio das vacacións en día laborable e/ou prohibición de comezo en venres, sábado, domingo, festivo, día de descanso do traballador ou día anterior a festivo.

Nalgún convenio indícase a obrigatoriedade de comezo en luns que non sexa festivo e noutro sinálase que cando coincida o último día de traballo dunha quenda que traballase sete días consecutivos co anterior ao inicio da vacacións anuais, aumentaranse estas en dous días.

■ Indicar un número mínimo de días laborables de vacacións aínda que se fixen estas en días naturais.

■ Posibilidade, por acordo entre a empresa e o traballador, de que as festas aboables e non recuperables poidan acumularse ás vacacións anuais.

■ Días adicionais de vacacións se se cumpren algunha das seguintes circunstancias:

- Traballadores que teñan completados os períodos de antigüidade que se sinalan no convenio (15, 20, 25, 30 o máis anos de servizo).

- Por cumprir certos períodos de tempo de servizo que se indican (cada 5 ou 7 anos).
- Traballadores maiores dunha certa idade (normalmente 50 anos).

■ Vacacións embarazadas.

As cláusulas máis frecuentes refírense a que a traballadora embarazada terá dereito a escoller a data das súas vacacións regulamentarias (nalgúns casos indícase sempre e cando as una á baixa por maternidade).

Noutros convenios indícase que no caso de baixa por maternidade, cando esta situación coincida co período vacacional, quedará interrompido o dito período e poderán desfrutarse as vacacións unha vez finalizado o permiso por maternidade, dentro do ano natural (ou ata o quince de xaneiro do ano seguinte).

Engádesse noutros casos que procederá o cambio do período de vacacións, por instancia do interesado, nos supostos de maternidade, adopción ou acollemento (preadoptivo ou permanente) xurdidos con anterioridade ou durante o período vacacional.

■ Primas por vacacións fóra de certos períodos.

Veñen recollidas en 44 convenios (20,18%) e afectan a 22.783 traballadores (11,21%).

Nalgúns convenios son primas monetarias e noutros engádense días ás vacacións.

Normalmente indícase que se ten dereito a elas cando é por petición da empresa que se desfrutan as vacacións fóra do período sinalado, e non cando é por desexo do traballador.

■ Antelación coa que debe negociarse e publicarse o calendario de vacacións.

■ Retribución das vacacións.

Nalgúns convenios o que se fai é fixar unha contía na táboa salarial e noutros indícase que se retribúen segundo o salario real.

Hai convenios que enumeran os conceptos que integran a remuneración (salario base e antigüidade e complementos). Respecto dos complementos de transporte a asistencia hai convenios que os exclúen expresamente e outros que os inclúen.

Outros indican que a retribución será a media obtida por todos os conceptos, polas retribucións salariais ou polos conceptos que cita expresamente o convenio nos meses anteriores á data de iniciación destas (indican 3, 6 ou 12 meses). Nalgúns casos exceptúan expresamente as horas extraordinarias e as gratificacións extraordinarias.

Indícase noutros convenios que a retribución correspondente aos períodos de vacacións será igual que o resto dos meses do ano.

Engádesse tamén nalgún caso ao salario base máis antigüidade a participación en beneficios.

Por último indicar que se establece tamén nalgún convenio unha bolsa de vacacións.

■ Interrupción das vacacións por incapacidade temporal.

Son 100 (45,87%) os convenios con este tipo de cláusulas e afectan a 94.109 traballadores (46,3%).

Distínguese neste tipo de cláusulas se a incapacidade temporal se produce antes ou durante as vacacións.

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **antes de comezar o seu desfrute** son 74 (33,94%) e afectan a 89.716 traballadores (44,14%)

Deles 17 son de sector (34%) e afectan a 82.855 traballadores (43,79%) e 57 son de empresa (33,93%) con 6.861 traballadores afectados (48,80%).

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **durante o seu desfrute** son 53 (24,31%) e afectan a 9.390 traballadores (4,62%).

Deles 5 son de sector (10%) con 3.515 traballadores afectados (1,86%) e 48 son de empresa (28,57%) con 5.875 traballadores afectados (41,79%).

Neste tipo de cláusulas indícase na maioría dos casos que as vacacións deberán desfrutarse unha vez producida a alta pero sempre que sexa dentro do ano natural, negociando a empresa e o traballador o período de mutuo acordo.

Hai convenios sen embargo que indican a posibilidade de desfrutalas ata o 15 ou o 31 de xaneiro do ano seguinte.

Requírese nalgúns casos que exista hospitalización e/ou un número mínimo de días de duración da baixa, e nalgúns casos limitase para os casos de accidente.

Nalgúns convenios indícase que non se aplican estas cláusulas no caso de vacacións de todo o centro de traballo.

Inclúense cláusulas tamén que establecen que no caso de producirse colisións de intereses entre os traballadores que modifican o seu cadro de vacacións como consecuencia da baixa médica e aqueloutros da mesma unidade ou servizo que xa as teñan programadas, terán estes últimos preferencia sobre aqueles.

Tamén se supedita este dereito en moitos convenios ás necesidades do servizo.

7.5.3. Permisos

Melloran dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos Traballadores 203 dos convenios asinados este ano (93,12%). Os traballadores aos que afectan son 200.747, o que supón un 98,76% do total.

Destes convenios 46 son de sector con 187.263 traballadores afectados e 157 son de empresa con 13.484 traballadores afectados.

As melloras nuns casos consisten en aumentar o número de días de permiso aos que se ten dereito e noutros o que se fai e ampliar os casos que dan dereito aos permisos ou diminuír os requisitos necesarios.

Os criterios que se establecen cando se aumentan os días de permiso retribuído aos que se ten dereito, refírense nuns convenios á necesidade de ter que facer un desprazamento, indicando nuns casos que sexa fóra da localidade, da comarca, da provincia ou de Galicia e noutros casos indicando un número concreto de quilómetros ou que supoña pernoitar fóra do domicilio habitual.

Outros convenios o requisito que esixen é a convivencia ou a pertenza á unidade familiar.

7.5.3.1. Ampliación dos permisos ás parellas de feito

Amplían o dereito aos permisos retribuídos para as parellas de feito 100 convenios, o 45,87% do total. Os traballadores afectados son 126.368, o que supón un 62,17% do total.

25 destes convenios son de sector e afectan a 117.353 traballadores e 75 son de empresa con 9.015 traballadores afectados.

Respecto das cláusulas sinalar que hai convenios nos que se indica que os permisos son os mesmos que para o cónxuxe, incluíndo os días por matrimonio, que se estenden para o caso de inscrición no rexistro correspondente.

Outros convenios establecen os mesmos permisos que para o cónxuxe con excepción do permiso por matrimonio e noutros amplían para as parellas de feito o dereito aos permisos retribuídos nos casos de enfermidade, falecemento e maternidade.

En canto á xustificación, nos convenios que fan referencia ela, indican que debe ser mediante certificado do concello ou do rexistro de parellas de feito se existe, o libro de familia ou calquera outro medio co que a convivencia quede debidamente xustificada.

Nalgúns convenios esíxese un mínimo de tempo de convivencia (1 ano).

7.5.3.2. Permisos por asuntos propios

En 95 convenios (43,58%) establécese o dereito a permisos retribuídos por asuntos propios. Os traballadores afectados son 47.958 (23,59%).

Destes convenios 20 son de sector (43.250 traballadores afectados) e 75 son de empresa (4.708 traballadores afectados).

O número de días que se establecen van desde 1 ata 9.

Nalgúns convenios con vixencia superior a un ano, increméntase o número de días de asuntos propios para os anos seguintes.

As cláusulas refírense entre outras as seguintes circunstancias:

- Necesidade ou non de que exista xustificación para desfrutalos.
- Posibilidade ou non acumulalos ás vacacións e festivos.
- Prazo de antelación mínima das solicitudes (excepto casos urxentes ou de forza maior).

- Prazo para resolver as solicitudes.
- Necesidade de motivación da denegación.
- Posibilidade, no caso de non esgotalos no ano, de desfrutalos ata o 15 de xaneiro do ano seguinte.

Indícase nalgún convenio que non serán acumulables a anos posteriores, nin poderán ser remunerados en caso de renunciar ao seu desfrute.

- Límites para o seu desfrute.

Indícanse nalgúns convenios as necesidades do servizo ou establécese un número e/ou porcentaxe máximos de traballadores que poden desfrutalos simultaneamente.

Exclúense certos días ou os períodos de maior actividade da empresa para poder desfrutalos.

Establécese nalgún caso a necesidade dunha antigüidade mínima na empresa para ter dereito a eles.

Sínálase nalgún convenio que debe desfrutarse un número mínimo de días en cada semestre, e noutros indícase o número máximo de días que se poden acumular.

Condiciónanse nalgúns casos ao índice de absentismo (individual e da empresa).

7.5.3.3. Permisos non retribuídos

Teñen cláusulas ao respecto 83 convenios (38,07%). Os traballadores afectados son 64.765 (31,86%).

As cláusulas máis frecuentes refírense ao seguinte:

- Sinalar a duración máxima e mínima e o tempo que debe mediar entre dous períodos de licenza.
- Condicionar estes permisos ás necesidades do servizo e a que sexan por causa xustificada.
- Esixencia dunha determinada antigüidade para ter dereito a eles.
- Antelación coa que debe facerse a solicitude e prazo para resolver.
- Porcentaxe e/ou número máximo de traballadores que poden coincidir con este permiso.
- Establécese nalgúns convenios que non se poden acumular a vacacións, pontes nin a outras licenzas.

Hai convenios que establecen esta posibilidade de días non retribuídos para ampliar os permisos retribuídos por enfermidade grave.

7.5.4. Conciliación da vida laboral e familiar

En 140 convenios (64,22%) recóllense cláusulas relacionadas con este tema. Os traballadores aos que afectan son 89.573 (44,07%).

Deles 35 son de sector (70%) e afectan a 80.167 traballadores (42,37%) e 105 son de empresa (62,5%) e afectan a 9.406 traballadores (66,9%).

En moitas destas cláusulas sobre conciliación da vida laboral e familiar, o que se fai é remitir ou recoller, total ou parcialmente, o indicado na lexislación vixente, ou ben adaptar os permisos ao regulado na lei.

Recóllense a continuación algúns dos tipos de cláusulas que varían o sinalado na lexislación vixente.

■ Respecto da **xornada** pódense destacar as seguintes:

- Dereito do persoal con fillos menores de seis anos ou con familiares dependentes, que necesiten a asistencia doutras persoas, á flexibilización da súa xornada de traballo dentro dun horario de referencia, determinado, por petición da persoa interesada, polo responsable de persoal, axustándose sempre ás necesidades do servizo, e, se estas o admiten, recoñecéndolle o máis amplo horario de referencia posible.

- Ampliación do dereito de todos os traballadores con fillos ata os catro anos de idade a optar ben por solicitar a redución de xornada nos termos regulados pola Lei 39/1999 ou por unha xornada continuada de 39 horas semanais.

Sinálense como condicionamentos para a concesión ou mantemento desta medida a existencia no mesmo departamento/área doutro traballador na mesma situación (nos casos en que a actividade puidera verse afectada), a propia natureza do posto ou servizo (cando prexudique o normal desenvolvemento do traballo) e circunstancias sobrevidas que poidan afectar de modo notable a cobertura da actividade.

- Naqueles casos en que resulte compatible coa natureza do posto e coas funcións do centro de traballo, o traballador poderá solicitar á unidade de administración de persoal o recoñecemento dunha xornada reducida continua e ininterrompida de cinco horas diarias, percibindo un 75% do total das súas retribucións. Esta modalidade de xornada reducida será incompatible coas reducións de xornadas previstas no artigo 37.5º do Estatuto dos traballadores.

O traballador reintegrarase á xornada normal, coas correspondentes retribucións, no prazo máximo dun mes desde o momento en que o solicite.

Non poderá recoñecerse esta redución de xornada ao persoal que pola súa natureza e características do posto de traballo desempeñado deba prestar servizos en réxime de especial dedicación.

Tamén se indica nalgún convenio que en casos excepcionais, de enfermidade de familiares ou persoas que convivan no domicilio do solicitante e afecten gravemente o normal desenvolvemento da vida familiar poderán autorizarse permisos, redución de xornadas ou xornadas especiais en tanto se soluciona a situación.

- Sinálase tamén que na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado sempre que non deteriores a organización do traballo.

Indícase así mesmo que se procurará que nos servizos nos que a actividade se desenvolva en domingos, festivos ou horas nocturnas, as xornadas traballadas

na devanditas circunstancias sexan repartidas equitativamente entre todo o persoal adscrito ao servizo, debéndose considerar as necesarias medidas que contribúan á conciliación de vida laboral e familiar:

- Respecto da redución de xornada amplíase nalgún caso a idade do menor a 8 anos.

■ No que se refire aos **permisos** cabe sinalar o seguinte:

- Permisos por lactación.

Hai convenios que melloran o indicado na lei para o permiso de lactación, ampliándoo a dúas horas diarias. Nalgúns casos tamén se amplía a idade do fillo ata os 12 meses.

Outros convenios indican para o permiso de lactación que o dereito que existe a unha hora de ausencia do traballo poderá substituírse pola redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade.

Tamén se indica a posibilidade de optar por acumular o número total de horas que lle correspondan por este permiso nun período determinado de tempo a gozar de forma continuada. Nalgúns casos indícase que ten que ser a continuación da baixa por maternidade.

Indícase tamén nalgún caso que o exercicio desta opción de acumulación estará condicionado polas necesidades do servizo.

- Permisos por enfermidade de familiares en primeiro grao de consanguinidade que lles impida o normal desenvolvemento da súa vida ou que precisen atención dunha terceira persoa.
- Regúlase en varios convenios a concesión de permisos para acompañar a familiares a consultas médicas durante a xornada de traballo.

Nalgúns destes convenios establécese a posibilidade de asistir a consultas, tratamentos ou exploracións durante a xornada de traballo, sempre que estas asistencia estean debidamente xustificadas e non se poida acudir fóra do horario de traballo, acompañando ao cónxuxe (parella de feito nalgúns casos), fillos menores de idade, pais ou outro convivinte.

Hai casos nos que se limitan estes permisos segundo a idade, esixindo no caso dos pais que sexan maiores de 65 ou 70 anos e dos fillos que sexan menores de 9, 12, 13, 14 ou 16 anos. Se se trata de diminuídos físicos ou psíquicos non hai límite de idade.

Para os familiares e convivintes requírese ás veces que teñan unha discapacidade superior ao 33%.

Limítase nalgúns casos o número de veces ao mes ou ao ano que se pode acudir ou indícase un número máximo de horas.

■ **Axudas por gardaría**, para financiar os gastos derivados da atención en gardarías dos fillos dos traballadores. Xeralmente establécese unha contía e esíxese a xustificación do gasto efectuado.

Hai casos nos que se establece un límite de ingresos familiares para ter dereito a esta axuda.

■ Dereito preferente a participar nos **cursos formativos** a quen (homes ou mulleres) estea utilizando ou utilizase, nos últimos dous anos, unha licenza de maternidade, un permiso de paternidade, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares.

■ Excedencias

A maioría dos convenios remiten ou recollen o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

Amplíase nalgúns convenios a 2 ou 3 anos o período de excedencia para atender ao coidado do cónxuxe ou persoa coa que convivan maritalmente e/ou ao coidado dun familiar; ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

Tamén se amplía ata os tres anos nalgúns casos a reserva do seu posto de traballo.

Establécese nalgún convenio que por razóns de enfermidade grave de parentes ata primeiro grao de consanguinidade e afinidade debidamente xustificadas, logo do informe do Comité de empresa, concederanse as excedencias por un período máximo de 12 meses, reincorporándose ao traballo despois dun preaviso de 15 días.

Noutro convenio indícase que os traballadores terán dereito, por unha soa vez, a un período de excedencia non superior, en ningún caso, a 6 meses, con dereito a reserva do posto de traballo para os supostos de atención persoal ao cónxuxe, pais, fillos ou irmáns en situación de enfermidade ou incapacidade que requira a dita asistencia.

7.5.5. Absentismo

En 76 convenios (34,86%) adóptase algunha medida concreta ou recóllense cláusulas sobre o control do absentismo.

Estes convenios afectan a 126.953 traballadores, un 62,46% do total, e deles 12 son de sector (24%) con 118.500 traballadores afectados (62,63%) e 64 son de empresa (38,1%) con 8.453 traballadores afectados (60,13%).

Entre as cláusulas que recollen pódense sinalar as seguintes:

■ Establecemento de complementos en función da asistencia e/ou puntualidade.

Respecto do número de convenios que establecen complementos de asistencia e puntualidade xa se fixo mención no apartado sobre a estrutura salarial deste informe.

Como xa se dicía no citado apartado, na maioría dos casos, na regulación dos complementos, recóllese detalladamente o procedemento segundo o cal se perden ou se producen descontos neles por faltas de puntualidade e asistencia, facendo ás veces unha relación de cales son as ausencias que se teñen en conta para estes efectos e cales non.

■ En 11 convenios fanse depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo. Os traballadores afectados son 5.415.

Algúns convenios fano só cando a incapacidade temporal é por enfermidade común e outros en todos os casos. Exclúense tamén nalgún caso os procesos de longa enfermidade.

Nalgúns convenios establécense índices de absentismo distintos segundo as seccións.

Hai convenios que suprimen completamente o complemento e outros que indican porcentaxes de complemento distintas ou modifican o día a partir do que se aboa.

Establécese nalgún convenio unha parte da porcentaxe do complemento en función do absentismo individual do afectado nun certo período.

- Establecer respecto do incremento salarial para os anos seguintes un 0,25% máis sobre o pactado condicionado á baixada do índice de absentismo nunha porcentaxe que se indica.

- Facer depender o número de días de asuntos propios retribuídos dos índices de absentismo laboral da empresa e individuais.

- Establecemento de complementos, primas ou gratificacións extraordinarias por redución do absentismo.

Fíxanse unhas porcentaxes que se aplican segundo as faltas de puntualidade e/ou asistencia e sinálanse as ausencias que non se terán en conta para estes efectos.

- Potenciación dos instrumentos de control e de redución do absentismo laboral así como da realización dos estudos necesarios sobre as súas causas.

- Ter en conta o absentismo entre os criterios para a promoción profesional.

- Desconto das retribucións correspondentes ao tempo de traballo nos casos de falta inxustificada de asistencia, sen prexuízo das responsabilidades disciplinarias a que poida dar lugar.

- Fixar índices absolutos de absentismo como obxectivo específico para alcanzar durante a vixencia do convenio.

- Recóllense tamén compromisos xenéricos de redución do absentismo, sen concretar ningunha medida.

- Outras cláusulas refírense á información aos representantes dos traballadores sobre o absentismo e á creación de comisións de vixilancia.

7.5.6. Horas extraordinarias

Dos convenios asinados este ano 174 (79,82%) teñen cláusulas sobre horas extraordinarias. Os traballadores afectados son 174.221 (85,71%).

Destes convenios 37 son de sector (74%) e afectan a 162.715 traballadores (86%) e 137 son de empresa (81,55%) e afectan a 11.506 traballadores (81,84%).

O tipo de cláusulas que recollen é similar ao de anos anteriores, podendo resumilas nas seguintes:

- Retribución das horas extraordinarias.

A regulación da retribución das horas extraordinarias é o tipo de cláusula máis habitual. Faise indicando o valor ou a súa compensación con tempo de descanso ou dos dous xeitos.

Son tres as formas que se utilizan para fixar a retribución destas horas: indicando unha porcentaxe de incremento que se aplica sobre o valor das horas normais, sinalando unha contía concreta ou establecendo unha fórmula para o cálculo do seu valor.

Nalgúns convenios sinálanse porcentaxes de incremento distintas a partir dun certo número de horas extras realizadas.

Cando a compensación se fai en tempo de descanso indícase ademais do que corresponde por cada hora extraordinaria realizada, a posibilidade ou non de acumular os descansos para desfrutalos en días ou semanas completos, así como a posibilidade ou non de acumulalos ás vacacións ou permisos (sinalando nalgún caso o número máximo de días que se poden acumular).

Nalgúns casos indícase un prazo de tempo no que se ten que desfrutar o descanso (no mes seguinte, nos 2, 3 ou 4 meses seguintes á súa realización...) e noutros sinálase que o traballador poderá desfrutar o dito descanso cando o considere oportuno sempre que o solicite cunha certa antelación que se indica.

Refírense algúns convenios a quen lle corresponde a opción entre o descanso ou a compensación económica pola realización de horas extraordinarias (á empresa, ao traballador ou parte a cada un).

Normalmente o desfrute dos descansos queda sempre supeditado ao acordo entre as partes e á organización do traballo.

Á hora de establecer a compensación destas horas, faise unha distinción entre as horas extraordinarias normais, as festivas e as nocturnas, aplicando porcentaxes maiores para estas últimas, tanto na compensación económica como no tempo de descanso.

Xeralmente considéranse festivas as realizadas en domingo e días festivos declarados legalmente, pero tamén hai convenios que indican os sábados (ás veces só desde as 14 horas) ou os días de descanso.

Indícase nalgúns convenios cal é o horario que se considera nocturno para estes efectos (normalmente 22 horas a 6 horas, 22 horas ás 8 ou 9 horas e 23 horas a 7 horas).

■ Redución ou supresión das horas extraordinarias.

En 45 convenios (20,64%) establécese a supresión das horas extraordinarias habituais. Os traballadores aos que afectan son 45.562 (22,41%).

Destes convenios 15 son de sector (30%) e afectan a 43.952 traballadores (23,23%) e 30 son de empresa (17,86%) e afectan a 1.610 traballadores (11,45%).

Indican a redución ao mínimo das horas extras ou a redución do número máximo establecido no Estatuto dos Traballadores 57 convenios (26,15%). Os traballadores aos que afectan son 71.733 (35,29%).

Destes convenios 11 son de sector (22%) e afectan a 68.403 traballadores (36,15%) e 46 son de empresa (27,38%) e afectan a 3.330 traballadores (23,69%).

Establécese nalgúns convenios un número concreto de horas extraordinarias por sección ou servizo que, no caso de que se superase, suporía a creación dun novo posto de traballo ou a contratación do número de traballadores necesario para substituír a realización das horas extraordinarias cando o volume e o motivo destas sexa recorrente.

■ Control das horas extraordinarias.

Para o control das horas extraordinarias establécese nalgúns convenios a necesidade de levar un rexistro delas por traballador e sección ou departamento, indicando tamén as causas desas horas, e entregando esta información aos representantes dos traballadores.

Hai convenios que indican a periodicidade coa que debe producirse a información das horas realizadas aos representantes dos traballadores, que xeralmente é mensual, trimestral ou semestral.

Establecen outros convenios o número máximo de horas extraordinarias que se poden realizar ao día, ao mes e ao ano.

■ Outras cláusulas

Algúns convenios teñen cláusulas que se refiren á antelación con que hai que avisar ao traballador para a realización das horas extraordinarias.

Tamén inclúen varios convenios definicións das horas que se consideran estruturais.

Outros convenios limítanse a remitir aos convenios sectoriais ou á lexislación vixente todo o referente ás horas extraordinarias.

7.6. Outros temas obxecto de negociación

O cadro 7.26 ofrece unha visión xeral dalgunhas das cláusulas que aparecen recollidas cada vez en maior número de convenios e que se analizan a continuación.

7.6.1. Melloras sociais

Conteñen cláusulas deste tipo 212 convenios (o 97,25% dos convenios asinados este ano). Os traballadores afectados son 202.823 (99,78%).

Destes convenios 49 son de sector (98%) e afectan a 188.907 traballadores (99,84%), e 163 son de empresa (97,02%) e afectan a 13.916 traballadores (98,98%).

O cadro 7.27 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

Sínálase respecto deste tipo de cláusulas xeralmente o obxecto da axuda e os requisitos e, nalgúns casos, tamén a tramitación.

Entre os tipos de cláusulas que recollen pódense destacar os seguintes:

■ Complementos ás prestacións da Seguridade Social nos casos de incapacidade temporal.

**Relación de determinadas cláusulas pactadas.
Porcentaxe sobre o total. Galicia. 2005**

■ Cadro 7.26

	Nº convenios	%
Melloras sociais	212	97,25%
Saúde laboral	203	93,12%
Mobilidade xeográfica	43	19,72%
Mobilidade funcional	106	48,62%
Promoción, ascensos	116	53,21%
Formación profesional	139	63,76%
Crédito de horas sindicais	116	53,21%
Desconto cota sindical	45	20,64%
Clasificación profesional	131	60,09%
Sometemento AGA	63	28,90%
Ingreso no traballo	137	62,84%
Periodo de proba	84	38,53%
Contratación ETT	49	22,48%
Discriminación	57	26,15%
Acoso	57	26,15%
Réxime disciplinario	45	20,64%
Dereitos lingüísticos	35	16,06%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Teñen algún tipo destas cláusulas 202 convenios (92,66%) que afectan a 200.894 traballadores (98,83%).

Os máis frecuentes son nos casos de accidente de traballo e enfermidade profesional. Establéceno 196 convenios (89,91%) dos que 45 son de sector e 151 de empresa, e que afectan a 196.880 traballadores (96,86%).

Os complementos no caso de enfermidade común establécense en 166 convenios (76,15%) dos que 32 son de sector e 134 de empresa. Os traballadores aos que afectan son 79.512 (39,12%).

Establécese un complemento no caso de hospitalización en 95 convenios (43,58%) dos que 24 son de sector e 71 de empresa. Os traballadores afectados son 120.832 (59,45%).

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 63 convenios (27.394 traballadores) non existe diferenza.

As cláusulas normalmente indican o complemento que hai que aplicar e sobre que se aplica, así como se existe unha limitación nos días que se percibe. Tamén se refiren en moitos casos ao procedemento de control das baixas.

Existe outro tipo de cláusulas nas que se fai depender estes complementos do índice de absentismo na empresa.

■ Axudas para estudos dos traballadores e dos seus fillos.

O tipo de axuda é nuns casos unha cantidade fixa e noutros engádese tamén unha porcentaxe dos gastos de matrícula e libros oficiais do curso.

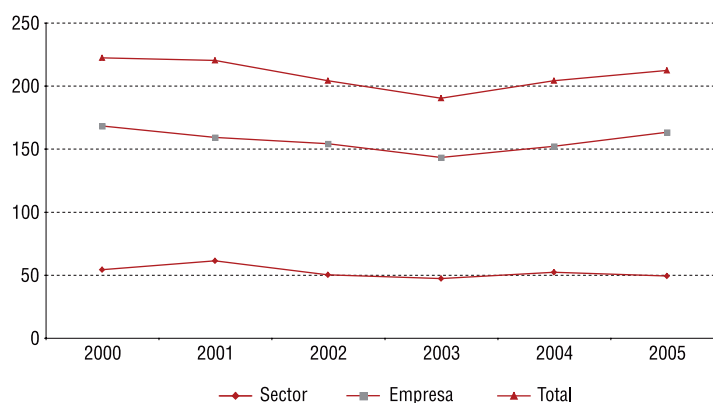
■ Axudas por matrimonio, natalidade e defunción.

Cadro 7.27

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de melloras sociais.
Por provincias. Galicia. 2000-2005

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2000	5	100,00	10	100,00	8	100,00	16	94,12	15	100,00	54	81,82
2001	2	100,00	17	100,00	11	84,62	13	81,25	18	100,00	61	92,42
2002	4	80,00	12	100,00	7	87,50	14	93,33	13	86,67	50	90,91
2003	3	75,00	10	100,00	9	100,00	12	92,31	13	86,67	47	92,16
2004	4	80,00	10	100,00	8	100,00	13	92,86	17	94,44	52	94,55
2005	4	100,00	9	100,00	12	100,00	12	92,31	12	100,00	49	98,00
Empresa												
2000	8	100,00	46	85,19	18	100,00	25	96,15	71	100,00	168	94,92
2001	6	75,00	41	85,42	17	94,44	19	86,36	76	92,68	159	89,33
2002	20	100,00	34	87,18	16	94,12	13	81,25	71	92,21	154	91,12
2003	8	100,00	44	89,80	10	90,91	17	85,00	64	98,46	143	93,46
2004	13	100,00	37	97,37	17	94,44	18	78,26	67	95,71	152	93,83
2005	7	100,00	49	96,08	22	95,65	25	100,00	60	96,77	163	97,02
Total 2005	11	100,00	58	96,67	34	97,14	37	97,37	72	97,30	212	97,25

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



A axuda consiste nunha contía económica.

■ Axudas a traballadores que teñan ao seu cargo familiares con discapacidades.

Consiste xeralmente nunha contía mensual. Nalgúns casos sinalase que co fin de axudar á formación e recuperación destas persoas concédese unha subvención anual.

■ Cantidades a tanto alzado por xubilación, falecemento ou invalidez.

Hai casos nos que se indica o dereito a vacacións retribuídas.

Tamén se indican nalgúns convenios cantidades a tanto alzado por anos de servizo.

Existen algúns convenios que sinalan un complemento das prestacións da Seguridade Social nestes casos.

■ Préstamos ou anticipos reintegrables

Especificácase nalgúns casos o procedemento, condicións e límites detalladamente.

■ Fondo social e/ou asistencial

Sínálase nalgúns convenios a existencia dun Fondo social e/ou asistencial indicando a dotación que ten ou comprometéndose a dotalo na contía necesaria.

■ Pólizas de seguros

Veñen recollidas cláusulas ao respecto en 171 convenios (39 de sector e 132 de empresa) que afectan a 166.769 traballadores.

■ Plans de pensións

Recóllense en 20 convenios que afectan a 2.716 traballadores

■ Gastos médicos e sanitarios.

Inclúense nalgúns casos tamén gastos no caso de próteses dentarias, de visión, auditivas e ortopédicas.

■ Produtos da empresa

Nuns casos sinálanse descontos nas compras e noutros facilidades na financiación.

■ Actividades culturais e sociais.

Indícase a contía que achegará a empresa e as actividades que se poden incluír.

■ Outras cláusulas refírense á existencia de comedores e economatos.

Por último sinalar respecto deste tipo de cláusulas que tamén se estenden nalgúns convenios estes dereitos ás parellas de feito.

7.6.2. Saúde laboral

Recollen cláusulas sobre saúde laboral 203 convenios (93,12%) que afectan a 200.943 traballadores (98,86%).

Destes convenios 47 son de sector (94%) con 187.621 traballadores afectados (99,16%) e 156 son de empresa (92,86%) con 13.322 traballadores afectados (94,76%).

No cadro 7.28 pode apreciarse a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

Moitas das cláusulas que figuran nestes convenios recollen compromisos de aplicación e cumprimento do indicado na Lei de prevención de riscos laborais e nos regulamentos que a desenvolven, e noutros casos remiten ou reproducen, total ou parcialmente, o recollido na lei.

Os temas nos que máis se incide nestas cláusulas pódense resumir nos seguintes:

■ Roupa de traballo

Recollen cláusulas sobre este tema 175 convenios (80,28%) que afectan a 178.699 traballadores (87,91%).

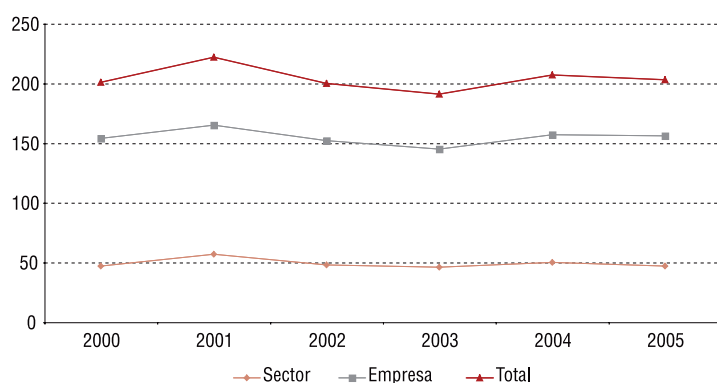
Deles 39 son de sector (78%) con 166.392 traballadores afectados (87,94%) e 136 son de empresa (80,95%) con 12.307 traballadores afectados (87,54%).

Cadro 7.28

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de saúde laboral.
Por provincias. Galicia. 2000-2005

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2000	4	80,00	9	90,00	8	100,00	12	70,59	14	93,33	47	85,45
2001	2	100,00	14	82,35	11	84,62	12	75,00	18	100,00	57	86,36
2002	4	80,00	11	91,67	7	87,50	12	80,00	14	93,33	48	87,27
2003	4	100,00	9	90,00	8	88,89	11	84,62	14	93,33	46	90,20
2004	4	80,00	9	90,00	8	100,00	11	78,57	18	100,00	50	90,91
2005	4	100,00	8	88,89	11	91,67	12	92,31	12	100,00	47	94,00
Empresa												
2000	6	75,00	48	88,89	15	83,33	22	84,62	63	88,73	154	87,01
2001	6	75,00	42	87,50	16	88,89	19	86,36	82	100,00	165	92,70
2002	17	85,00	33	84,62	15	88,24	15	93,75	72	93,51	152	89,94
2003	8	100,00	44	89,80	11	100,00	17	85,00	65	100,00	145	94,77
2004	13	100,00	35	92,11	17	94,44	22	95,65	70	100,00	157	96,91
2005	5	71,43	45	88,24	23	100,00	24	96,00	59	95,16	156	92,86
Total 2005	9	81,82	53	88,33	34	97,14	36	94,74	71	95,95	203	93,12

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Nestas cláusulas indícase normalmente o tipo de peza, o número delas que se entrega e a periodicidade coa que se ten que facer, así como a reposición por deterioro.

Tamén se indica a súa obrigatoriedade de uso durante a xornada laboral e/ou prohibición de facelo fóra dela.

Sínálase tamén nalgúns casos a quen lle corresponde a limpeza destas pezas.

En 113 destes convenios (19 de sector e 94 de empresa) faise referencia aos **equipos ou prendas de protección individual**. Os traballadores afectados son 104.080.

Sínálase nestas cláusulas nuns casos o tipo e características das pezas que se deben subministrar así como a periodicidade de entrega e reposición por deterioro. Noutros casos faise referencia á obriga por parte da empresa de facer entrega deste tipo de prendas remitindo ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

■ Revisións médicas.

Teñen cláusulas ao respecto 128 convenios (58,72%) que afectan a 167.049 traballadores (82,18%).

Deles 29 son de sector (58%) e afectan a 159.579 traballadores (84,34%) e 99 son de empresa (58,93%) e afectan a 7.470 traballadores (53,13%).

As cláusulas refírense maioritariamente á periodicidade mínima coa que deben realizarse e á posibilidade de facer revisións específicas máis frecuentes polo risco do posto de traballo.

Indícase nalgúns convenios cal debe ser o contido mínimo deste recoñecemento.

Regúlase nalgúns convenios se deben realizarse dentro ou fóra da xornada laboral e a compensación se se realizan fóra da xornada.

Sínálase tamén nalgúns casos que a empresa deberá facerse cargo do transporte en caso de que se realice fóra do centro de traballo.

Faise referencia nalgúns convenios a medidas preventivas específicas como por exemplo campañas de vacinación.

Outras cláusulas refírense ao respecto ao dereito á intimidade e á dignidade da persoa e ao carácter confidencial dos resultados, así como á entrega de copia deles aos traballadores.

Sinalar por último respecto destes dous tipos de cláusulas que en 40 dos 203 convenios que teñen cláusulas sobre saúde laboral, estas refírense exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas.

Destes convenios 13 son de sector e 27 son de empresa. Os traballadores aos que afectan son 27.864.

■ Protección á maternidade.

Teñen cláusulas ao respecto 59 convenios (o 27,06% do total) que afectan a 48.790 traballadores (24%). Deles 13 son de sector (26%) e afectan a 45.376 traballadores (23,98%) e 46 son de empresa (27,38%) e afectan a 3.414 traballadores (24,28%).

Nestas cláusulas recóllense, entre outras, as seguintes medidas:

- A posibilidade de cambio de posto se existe risco para a traballadora ou para o seu fillo (indícase en 46 convenios).
- A posibilidade de cambio de quenda (indícase en 20 convenios).
- A prohibición do traballo nocturno (indícase en 10 convenios).
- A prohibición de traballo penoso ou perigoso (indícase en 19 convenios).

Nalgúns convenios recóllese o sinalado no artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais sobre protección á maternidade, e noutros remítese ao indicado na lexislación vixente.

■ Formación.

Recollen cláusulas sobre formación en materia de seguridade e saúde 46 convenios (21,10%) dos que 9 son de sector e 37 de empresa. Os traballadores afectados son 66.886 (32,91%)

Refírense estas cláusulas, que recollen moito do sinalado na Lei de prevención de riscos laborais, tanto á formación dos traballadores en xeral como á dos delegados de prevención.

Sinálase respecto da formación en materia de saúde laboral que xunto co adestramento profesional son elementos esenciais para a mellora das condicións de traballo e seguridade, significando a súa importancia como elemento de prevención e comprométense así mesmo a realizala de forma eficiente.

Indícase así nalgúns convenios que a empresa garanta que todos os seus traballadores recibirán unha formación teórica e práctica suficiente e adecuada en materia preventiva. Esta deberá desenvolverse tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñan ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo, ou materiais que poidan ocasionar riscos para o propio traballador ou para os seus compañeiros ou terceiras persoas, con especial atención á reciclaxe en materia preventiva para traslados ou situacións de especial risco.

Tamén se refíren a que a formación deberá ser facilitada polo empresario polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia, debendo adaptarse á avaliación dos riscos e á aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario.

Sinálase que debe realizarse preferentemente en horario de traballo e tamén se indica nalgún convenio a periodicidade coa que deben asistir os traballadores aos cursos sobre seguridade e o número mínimo de horas de duración desta formación.

Respecto da formación para os delegados de prevención as cláusulas refírense a que debe atender aos aspectos que resulten necesarios para o mellor desenvolvemento do desempeño das súas funcións e ao deber de facilitarlle as horas necesarias para ela.

Faise referencia nalgún convenio ao tempo e os medios de que disporán para o desempeño da súa actividade os traballadores designados pola empresa e os delegados de prevención en canto a planificación e formación en materia preventiva.

Outras cláusulas refírense á formación como unha das funcións atribuídas aos comités de seguridade e saúde.

■ Plan de prevención

Fan referencia a plans de prevención en materia de saúde e seguridade 13 convenios (5,96%) que afectan a 70.566 traballadores (34,72%). Destes convenios 3 son de sector e 10 de empresa.

As cláusulas refírense nuns casos a plans xa en vigor na empresa e noutros casos á obriga por parte da empresa de dotarse dun, así como dos servizos necesarios para a súa realización, de acordo cos criterios recoñecidos internacionalmente.

Faise referencia nalgúns casos á elaboración de mapas de risco que servirán de base para a realización dos plans anuais para a prevención, nos que contará a asignación orzamentaria correspondente.

Sínálase nalgún convenio que sen prexuízo das auditorías regulamentarias a que poida estar sometido o sistema de riscos da empresa, establecerase unha fórmula de traballo para avaliar o grao de cumprimento do Plan integral de seguridade e saúde.

Algúns convenios refírense ao contido facendo referencia entre outras ás seguintes circunstancias:

- Indícase nalgúns casos que debe incluír a estrutura organizativa, a definición de funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para levar a cabo a acción preventiva.
- Dentro do plan de prevención, indícase a obriga de ter elaborado un plan de emerxencias para incendios, evacuación e primeiros auxilios, co persoal designado e formado e cos recursos necesarios para dar resposta a estas continxencias.
- Sínálase tamén a necesidade de ter sempre en conta a posible presenza do persoal doutras empresas e de persoas alleas.

Outras cláusulas remiten ao indicado ao respecto na Lei de prevención de riscos laborais.

■ Comité de seguridade e saúde laboral

Existen cláusulas en 73 convenios (33,49%), dos que 5 son de sector e 68 de empresa. Os traballadores aos que afectan son 14.875 (7,32%).

Refírense estas cláusulas á creación ou existencia do comité de seguridade e saúde laboral como órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións en materia de prevención de riscos.

Establécese nalgúns delas a súa composición, a periodicidade das reunións, o crédito horario e as súas competencias e facultades.

Na maioría destas cláusulas remítese e/ou recóllese, total ou parcialmente, o sinalado na lexislación vixente (artigos 38 e 39 da LPRL)

Sínálanse entre as súas competencias as seguintes:

- Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos.
- Promover nas empresas a observancia das disposicións vixentes en materia de seguridade e saúde.
- Control das ferramentas, roupa de traballo e equipos de protección, así como das instalacións utilizadas polo persoal (vestiarios, servizos hixiénicos,...).
- Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos da empresa.
- De forma previa a súa posta en práctica deberán ser debatidos no comité os proxectos que se refiren a:

- Planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías.
- Organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención.
- A formación en materia preventiva.

■ O comité de seguridade e saúde poderá instar a paralización das actividades ante o inminente risco de accidente.

Sinálase así mesmo que terá as seguintes facultades:

■ Coñecer directamente a situación relativa á prevención dos riscos no centro de traballo, realizando para tal efecto as visitas que considere oportunas.

■ Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do servizo de prevención.

■ Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores.

■ Coñecer e emitir informe sobre a memoria e programación anual dos servizos de prevención.

Faise referencia nalgúns convenios ao dereito á formación en materia de riscos laborais dos membros destes comités.

■ Delegados de prevención

Existen cláusulas en 32 convenios (14,68%) que afectan a 48.573 traballadores (23,90%). Deles 6 son de sector e 26 de empresa.

Moitas destas cláusulas remiten ou recollen, total ou parcialmente, o indicado ao respecto na Lei de prevención de riscos laborais (artigos 35, 36 e 37).

Establécese nalgúns convenios o crédito de horas e as garantías necesarias para a realización das actividades que lles son propias.

Sinálase nalgúns casos o dereito a recibir formación en materia de riscos laborais, podendo asistir a cursos sobre prevención de riscos laborais impartidos por organismos públicos ou privados competentes na materia.

■ Comisións paritarias

Créanse en 13 convenios de sector (26%) comisións paritarias sectoriais de seguridade e hixiene no traballo. Os traballadores afectados son 67.984 (o 35,93% dos afectados por convenios de sector)

Sinálanse como funcións destas comisións entre outras as seguintes:

■ Promover a observación das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito do sector.

■ Prestarlles asesoramento aos empresarios e traballadores para evitar e/ou reducir os riscos que atenten contra a integridade física e saúde dos traballadores.

■ Dar a coñecer as normas e os procedementos que en materia de seguridade e hixiene diten os organismos especializados nesta materia.

- Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se lles realicen aos traballadores do sector.
- Estudar e acordar os mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector que subministrarán as comisións específicas provinciais, ou, no seu defecto, as comisións paritarias dos convenios.
- Promover entre empresarios e traballadores do sector unha adecuada formación e información en temas de seguridade e hixiene no traballo, realizando accións tendentes a promover a difusión e coñecementos sobre a lexislación de prevención de riscos laborais.
- Solicitar dos órganos competentes da Xunta de Galicia o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridade e saúde, tanto no seu aspecto lexislativo como no desenvolvemento de plans e medidas formativas.
- Promover cantas medidas considere tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental estender a preocupación pola seguridade a todos os niveis, fomentando campañas de concienciación.
- Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permitan desenvolver as súas funcións coa eficacia axeitada.
- Facer previsións sobre saúde e riscos laborais, que se adapten aos requirimentos do sector.
- Cantas outras funcións acorde a propia comisión atribuírse, orientadas ao desenvolvemento e á mellora da seguridade e hixiene no traballo do sector.

Outras cláusulas refírense á súa composición e á periodicidade das reunións.

Sinalar por último que en 6 *convenios de empresa (507 traballadores)* créase unha *Comisión paritaria de prevención ou de seguimento* en materia de seguridade e saúde laboral, da que se sinalan a composición, funcións e competencias e, nalgún caso, o funcionamento.

■ Outras cláusulas

Cláusulas **xerais** en materia de saúde laboral.

Sínálase a necesidade de integrar a política de prevención no conxunto de actividades e decisións da empresa, tanto nos procesos técnicos, na organización do traballo e nas condicións en que este se preste, como na liña xerárquica da empresa, incluídos todos os niveis desta.

Enténdese que a acción en saúde laboral debe estar dirixida á prevención e ao control dos riscos nos lugares de traballo.

Indícase que a protección da saúde dos traballadores constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes que consideran que, para alcanzala, se require o establecemento e a planificación dunha acción preventiva na empresa que teña como fin a eliminación ou redución dos riscos na súa orixe, a partir da súa avaliación, adoptando as medidas necesarias, tanto na corrección da situación existente como na evolución técnica e organizativa da empresa, para adaptar o traballo á persoa e protexer a súa saúde.

Outros convenios sinalan que as técnicas preventivas deberán estar encamiñadas a lograr unha mellora da calidade de vida e ambiental de traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación dos riscos na súa orixe e a participación sindical nos centros de traballo.

Sinálase nalgún convenio que os riscos para a saúde do traballador previranse evitando en primeiro lugar a súa xeración, en segundo a súa emisión, e en terceiro a súa transmisión, e soamente en última instancia se utilizarán os medios de protección persoal contra os mesmos, considerando que esta última medida será excepcional e transitoria ata que sexa posible anular a xeración, emisión e transmisión do risco.

Indícase que a formulación da política de seguridade e saúde nun organismo ou centro de traballo partirá da análise estatística ou casual dos accidentes de traballo e das enfermidades profesionais acaecidas nel, da detección e identificación de riscos e de axentes materiais que poidan ocasionalos, e das medidas e sistemas de prevención ou protección utilizados ata o momento. A política de seguridade e saúde planificarase anualmente para os centros de traballo onde se realicen tarefas ou funcións de produción técnica e proceso de datos, e con periodicidade trianual nas oficinas e centros de traballo administrativo. En todo caso, deberá abranguer os estudos e proxectos necesarios para definir os riscos máis significativos, pola súa gravidade ou pola súa frecuencia, e para poñer en práctica sistemas de control e inspección, ou medidas preventivas, así como os plans de formación e adestramento do persoal que cumbran.

Establécese que para a elaboración dos plans e programas de seguridade e saúde, así como para a súa realización e posta en práctica, os diferentes organismos poderán dispoñer de equipos e medios técnicos especializados cando sexa posible e aconsellable, pola súa dimensión e pola intensidade dos seus problemas de seguridade e saúde. No caso de non dispoñeren de tales medios propios, solicitarán a cooperación dos gabinetes de seguridade e saúde no traballo, fundamentalmente no tocante á clarificación de estudos e protección, formación de traballadores e técnicas, documentación especializada, e todas as medidas que sexan necesarias.

■ Cláusulas sobre **dereitos e deberes** en materia de saúde laboral

Sinálase nestas cláusulas que, de conformidade co disposto na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, o traballador ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene no traballo. Ten, así mesmo, o dereito a participar na formulación da política de prevención no seu centro de traballo e no control das medidas adoptadas para o desenvolvemento daquela, a través dos seus representantes legais e os órganos internos e específicos de participación nesta materia.

O citado dereito de protección supón a existencia dun correlativo deber da empresa na protección dos traballadores ao seu servizo fronte aos riscos laborais.

En cumprimento deste deber de protección, a empresa está obrigada a garantir a seguridade e saúde dos traballadores ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo, así como a facilitar a participación do persoal nela. Así mesmo,

debe garantir a información e formación práctica e adecuada nestas materias a todos os traballadores, cando se contrate persoal ou cando se cambie de posto de traballo, ou se teñan que aplicar novas técnicas, equipamentos ou materiais que poidan ocasionar riscos para o propio traballador, para os seus compañeiros ou para terceiros.

Indícase que os dereitos de información, consulta e participación en materia preventiva, paralización da actividade en casos de risco grave e inminente e vixilancia do seu estado de saúde forman parte do dereito dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

■ **Servizos de prevención**

Recollen cláusulas sobre eles 14 convenios de empresa que afectan a 2.090 traballadores.

As funcións que se indican recollen total ou parcialmente o disposto no artigo 31 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

■ **Medidas específicas**

Outro tipo de cláusulas refírese ao cumprimento por parte da empresa das normas de seguridade e hixiene no traballo en materia de aseos, vestiarios, dotacións sanitarias de urxencia, duchas, comedores, etc., de conformidade coa Lei de prevención de riscos laborais.

Tamén existen cláusulas que indican medidas específicas para casos concretos como o traballo con pantallas, carga e descarga, cámaras frigoríficas, etc.

Refírense noutros convenios á rotulación de produtos que se utilicen no proceso produtivo e ao establecemento de medidas especiais de vixilancia naqueles postos de traballo onde se demostre que existen riscos para a saúde ou ambientais.

Sínálase nalgún caso que non se poderá obrigar ao persoal que, polo específico do seu labor, desenvolva o seu traballo ao descuberto a realizar as súas funcións cando a situación climatolóxica ou as condicións do terreo supoñan penosidade visible para o propio traballador. Nestes casos, paralizarase o traballo e empregaranse os referidos traballadores en labores propios do seu posto de traballo que se poidan realizar a cuberto. Isto non será de aplicación naqueles casos nos que a actividade estea causada ou motivada polas citadas condicións climatolóxicas, salvo sempre o cumprimento das medidas legais sobre seguridade e hixiene.

Recóllese tamén nalgún convenio un código de normas hixiénico-sanitarias e de recomendacións para o persoal.

Noutros faise referencia a plans de autoprotección, de emerxencia e evacuación, aos servizos médicos de empresa e á colocación de caixas de primeiros auxilios e extintores en lugares destacados.

■ **Establecemento de *premios de seguridade*.**

Indícase nalgún convenio que se crea co obxecto de interesar a todas as persoas da empresa na súa propia seguridade e na dos demais por medio dun incentivo económico que premie o esforzo realizado na boa utilización das medidas de seguridade en función da redución de accidentes.

Establécense contías económicas distintas segundo o número de días sen accidentes, sen computar os accidentes in itinere nin as recaídas.

■ **Risco grave e inminente.**

A cláusula recollida sinala que ante a detección dun risco grave e/ou inminente, xa sexa na avaliación inicial, nas revisións da avaliación ou en calquera outro momento, na empresa, xa sexa por persoal do servizo de prevención, delegados de prevención, ou calquera traballador, tomarase a iniciativa de paralización da actividade, operación, ou de toda a actividade do posto de traballo. Realizarase a partir dese momento un procedemento que inclúa a comunicación aos mandos superiores, tanto verbal como escrita, por parte de quen paraliza ou dos representantes se os houber e as medidas de corrección do risco.

■ **Subcontratación e empresas auxiliares**

Nos casos en que se subcontrate outras empresas para prestación de servizos no propio centro de traballo, a empresa deberá establecer, baixo a súa responsabilidade, os mecanismos de coordinación adecuados para a prevención de riscos e información sobre estes en xeral, en todo o que se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénico-sanitarios.

A empresa principal debe vixiar o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais por parte das subcontratistas e facilitarlle aos delegados de prevención a normativa interna de actuación que se proporcione a estas empresas.

Respecto das empresas auxiliares sinalase que deberán subscribir todas as normas de seguridade e hixiene, así como as referentes á seguridade contra incendios existentes na empresa, debendo a empresa facilitaralles unha copia. Así mesmo, para traballos específicos, poderanse estipular outras medidas que se lles comunicarán a estas empresas.

■ **Protección a traballadores especialmente sensibles a determinados riscos**

Ademais das cláusulas sobre protección da maternidade, recóllense outras que fan referencia ao sinalado no artigo 25 da LPRL sinalando que a empresa garantirá a protección de traballadores que polas súas características persoais, estado biolóxico, situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo.

Indícase que o servizo de prevención avaliará os riscos dos postos a ocupar en función das limitacións do persoal, e adoptará as medidas preventivas e de protección adecuadas, segundo o teor do previsto na LPRL vixente. Do estudo resultante daráselle conta ao comité de seguridade e saúde.

Hai algún convenio que sinala expresamente respecto das persoas de maior idade ou con saúde delicada que realizarán os traballos de menor esforzo físico dentro da súa categoría.

Indícase tamén que nas avaliacións de riscos incluírase a protección dos traballadores sensibles a determinados riscos, traballadoras embarazadas ou en período de lactación, e teranse en conta as diminucións e limitacións do traballador e os postos de traballo compatibles.

- Por último sinalar que se definen nalgúns convenios o que se considera como actividades tóxicas, penosas e perigosas.

7.6.3. Formación profesional

Existen cláusulas sobre formación profesional en 139 convenios, o 63,76% dos asinados este ano (cadro 7.29).

Os traballadores afectados son 136.257 (67,03%).

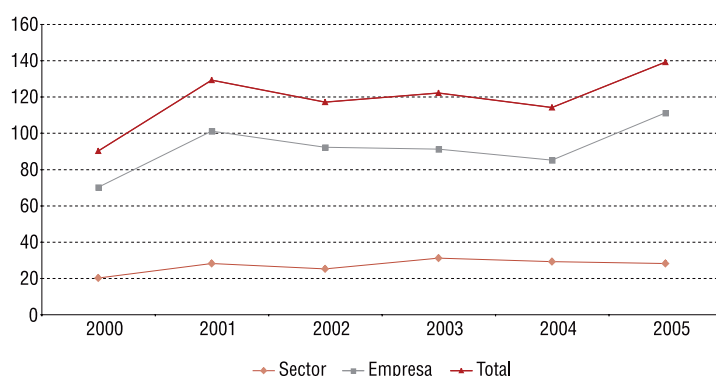
Destes convenios 111 son de empresa (66,07%) con 10.995 traballadores afectados (78,21%) e 28 son de sector (56%) con 125.262 traballadores afectados (66,2%).

■ Cadro 7.29

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de formación profesional.
Por provincias. Galicia. 2000-2005**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2000	1	20,00	3	30,00	5	62,50	6	35,29	5	33,33	20	36,36
2001	2	100,00	6	35,29	6	46,15	7	43,75	7	38,89	28	42,42
2002	4	80,00	4	33,33	7	87,50	6	40,00	4	26,67	25	45,45
2003	3	75,00	5	50,00	9	100,00	6	46,15	8	53,33	31	60,78
2004	3	60,00	7	70,00	5	62,50	5	35,71	9	50,00	29	52,73
2005	4	100,00	3	33,33	11	91,67	7	53,85	3	25,00	28	56,00
Empresa												
2000	5	62,50	23	42,59	5	27,78	12	46,15	25	35,21	70	39,55
2001	4	50,00	28	58,33	8	44,44	13	59,09	48	58,54	101	56,74
2002	14	70,00	26	66,67	7	41,18	6	37,50	39	50,65	92	54,44
2003	8	100,00	34	69,39	3	27,27	11	55,00	35	53,85	91	59,48
2004	11	84,62	24	63,16	6	33,33	8	34,78	36	51,43	85	52,47
2005	5	71,43	35	68,63	14	60,87	16	64,00	41	66,13	111	66,07
Total 2005	9	81,82	38	63,33	25	71,43	23	60,53	44	59,46	139	63,76

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Entre as cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Considérase a formación profesional como un instrumento máis que axuda a lograr a necesaria conexión entre as cualificacións dos traballadores e os requirimentos do mercado de traballo, e, nunha perspectiva máis ampla, como un elemento dinamizador que acompañe o desenvolvemento industrial a longo prazo, favoreza a competitividade das empresas e faga posible a promoción social integral do traballador.

Sínálanse como **obxectivos** en formación entre outros os seguintes:

- Integrar a formación na política global de xestión de recursos humanos da empresa.
- Potenciar iniciativas de formación que favorezan a modernización e xestión da empresa.
- Impulsar unha formación continua que asegure o mantemento das competencias dos empregos e, ao mesmo tempo, facilite a adquisición de novas capacidades que estimulen a promoción interna.
- Renovar e desenvolver as destrezas e os coñecementos en función da previsible evolución das profesións e empregos, centrando a atención nas cualificacións que se requiren para o futuro.
- Ampliar e desenvolver a colaboración con institucións públicas naqueles programas que complementen iniciativas de formación da empresa.

Outras cláusulas refírense a:

- Permisos para acudir a exames.

Aparecen recollidos en 89 convenios (15 de sector e 74 de empresa) que afectan a 123.377 traballadores.

Moitos destes permisos veñen establecidos nos artigos sobre licenzas e permisos.

- Elección de quenda ou adaptación da xornada para o persoal que curse estudos ou asista a cursos de formación ou perfeccionamento.

Teñen cláusulas deste tipo 30 convenios (2 de sector e 28 de empresa) que afectan a 4.061 traballadores.

- Permisos con reserva de posto para asistir a cursos de formación.

Teñen cláusulas ao respecto 19 convenios (1 de sector) que afectan a 2.709 traballadores

- Constitución de comisións paritarias.

Establécense en 17 convenios (9 de sector e 8 de empresa) que afectan a 51.217 traballadores.

As cláusulas refírense sobre todo á súa composición e ás funcións que se lle atribúen.

- Plan de formación.

Existen cláusulas en 33 convenios (4 de sector) que afectan a 49.479 traballadores.

Indícase respecto del xeralmente os obxectivos básicos e/ou o contido mínimo.

Entre os obxectivos básicos sinálanse:

- Elevación do nivel formativo do persoal co fin de obter unha mellora na competencia profesional dos seus integrantes.
- Adecuación aos novos labores e produtos e ás necesidades da produción.
- Capacitación para a promoción profesional e progresión persoal.
- Adquisición dun maior nivel de polivalencia e policompetencia coa posibilidade da debida reciclaxe para ocupar postos de traballo diferentes.

Respecto do contido mínimo indícase:

- Obxectivos e descrición das accións que se van desenvolver.
- Ámbito de aplicación do plan.
- Colectivo afectado e número de participantes.
- Calendario previsto de execución.
- Custo estimado das distintas actividades formativas.
- Criterios de selección, que garantirán o principio de equidade.
- Modalidade de xestión das actividades formativas.
- Criterios de avaliación do plan de formación.
- Responsable da impartición.

■ Acceso á formación.

Sinálase que deberá respectarse o principio de igualdade e non discriminación no acceso á formación.

Indícase nalgúns casos que cando existan máis aspirantes que prazas ofertadas elixiranse por sorteo, non podendo volver a participar nos cursos ata que non participen a totalidade dos aspirantes.

Nalgún caso indícase un número mínimo de horas anuais das que poden dispoñer os traballadores para dedicar á formación, que serán computadas como tempo de traballo efectivo.

Indícase tamén nalgúns casos cando a empresa pode denegar a asistencia a unha acción formativa, sinalando que deberá ser mediante resolución motivada, por razóns técnicas, organizativas ou de produción.

Existen limitacións nalgúns convenios que consisten nunha porcentaxe sobre o cadro de persoal ou un número concreto de traballadores que poden asistir ás accións formativas anualmente. Tamén se sinala ás veces respecto das horas a cargo da empresa un máximo anual por traballador.

As condicións que se esixen refírense nuns casos á necesidade de que o traballador solicitante teña superado o período de proba e unha antigüidade mínima na empresa.

■ Outro tipo de cláusulas refírese a como se **financia** a formación.

Fan referencia sobre todo á compensación ao traballador (contía ou tempo libre) no caso de ser realizada fóra da xornada laboral e á compensación dos gastos cando a formación requira desprazamento.

Tamén se refiren á consignación nos orzamentos anuais da empresa da correspondente partida económica, que deberá ser estudada e programada conxuntamente co comité de empresa e que inclúa os programas de formación que sexan necesarios tendo en conta tanto as necesidades futuras da empresa como o feito de outorgar posibilidades reais de formación.

■ Sinalar por último que outro tipo de cláusulas *remite a acordos laborais estatais e convenios colectivos de ámbito superior ou á lexislación vixente* todo o relacionado coa formación profesional.

7.6.4. Dereitos e garantías dos representantes dos traballadores.

Existen cláusulas respecto das garantías e/ou dereitos de participación dos representantes dos traballadores na empresa en 166 convenios (76,15%) que afectan a 180.401 traballadores (88,75%).

Deles 39 son de sector e afectan a 168.542 traballadores e 127 son de empresa e afectan a 11.859 traballadores.

En moitos casos estas cláusulas remiten ou recollen, total ou parcialmente, o sinalado ao respecto no Estatuto dos Traballadores e na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

Cabe destacar respecto delas o seguinte:

En 79 convenios que afectan a 140.236 traballadores existen cláusulas respecto dos locais e taboleiros de anuncios.

Existen en 12 convenios de empresa que afectan a 2.860 traballadores cláusulas regulando a subvención de gastos dos comités de empresa e/ou delegados de persoal.

Tamén se establece nun convenio de sector un canon pola negociación do convenio.

Existen cláusulas respecto da celebración de asembleas en 79 convenios que afectan a 21.622 traballadores. Deles 7 son de sector e afectan a 15.400 traballadores e 72 son de empresa e afectan a 6.222 traballadores.

As cláusulas fan referencia aos requisitos para a convocatoria e celebración (locais, lexitimación para convocar, procedemento, celebración dentro ou fóra da xornada, ...)

Outras cláusulas, que se analizan con máis detalle a continuación, refírense ao crédito de horas e ao desconto da cota sindical.

Segundo se pode observar no cadro 7.30 son 45 (20,64%) os convenios asinados este ano que regulan o **desconto da cota sindical**. Os traballadores aos que afectan son 79.628 (39,17%).

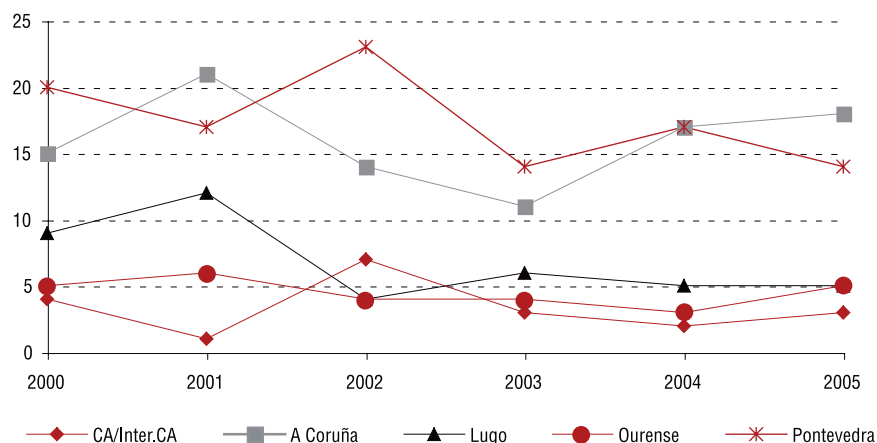
Destes convenios 13 son de sector (26%) e afectan a 75.944 traballadores (40,14%) e 32 son de empresa (19,05%) e afectan a 3.684 traballadores (26,20%).

As cláusulas que recollen refírense ao procedemento que hai que seguir para proceder ao desconto, establecendo na maioría dos casos que a solicitude debe ser por escrito.

Cadro 7.30
**Evolución dos convenios colectivos con cláusula de desconto da cota sindical.
Por provincias. Galicia. 2000-2005**

Sector	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2000	2	40,00	4	40,00	3	37,50	0	0,00	1	6,67	10	18,18
2001	0	0,00	5	29,41	7	53,85	1	6,25	4	22,22	17	25,76
2002	0	0,00	6	50,00	2	25,00	0	0,00	3	20,00	11	20,00
2003	1	25,00	2	20,00	3	33,33	1	7,69		0,00	7	13,73
2004	0	0,00	3	30,00	2	25,00	0	0,00	2	11,11	7	12,73
2005	1	25,00	6	66,67	4	33,33	1	7,69	1	8,33	13	26,00
Empresa												
2000	2	25,00	11	20,37	6	33,33	5	19,23	19	26,76	43	24,29
2001	1	12,50	16	33,33	5	27,78	5	22,73	13	15,85	40	22,47
2002	7	35,00	8	20,51	2	11,76	4	25,00	20	25,97	41	24,26
2003	2	25,00	9	18,37	3	27,27	3	15,00	14	21,54	31	20,26
2004	2	15,38	14	36,84	3	16,67	3	13,04	15	21,43	37	22,84
2005	2	28,57	12	23,53	1	4,35	4	16,00	13	20,97	32	19,05
Total 2005	3	27,27	18	30,00	5	14,29	5	13,16	14	18,92	45	20,64

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Indícase nalgúns convenios o contido do escrito sinalando que debe recoller a orde de desconto, a central a que pertence, a contía da cota e o número de conta á que debe ser transferida a cantidade.

Establécese nalgúns casos que a dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical da empresa, se a houbese.

Xeralmente indícase que as empresas efectuarán as anteditas deducións, salvo indicación do contrario, durante períodos dun ano.

Respecto do **crédito de horas** (cadro 7.31) existen cláusulas en 116 convenios (53,21%) que afectan a 158.967 traballadores (78,21%).

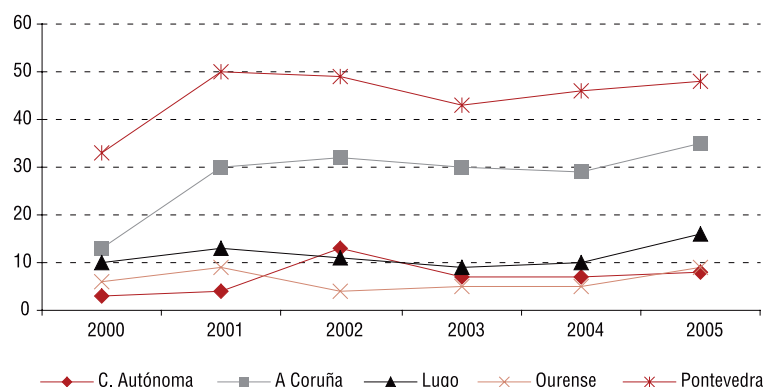
Deles 23 son de sector (46%) e afectan a 148.792 traballadores (78,64%) e 93 son de empresa (55,36%) e afectan a 10.175 traballadores (72,37%).

Cadro 7.31

Evolución dos convenios colectivos que regulan o crédito de horas sindicais.
Por provincias. Galicia. 2000-2005

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2000	1	20,00	1	10,00	3	37,50	0	0,00	5	33,33	10	18,18
2001	1	50,00	9	52,94	6	46,15	2	12,50	9	50,00	27	40,91
2002	1	20,00	7	58,33	4	50,00	2	13,33	5	33,33	19	34,55
2003	3	75,00	6	60,00	2	22,22	1	7,69	5	33,33	17	33,33
2004	2	40,00	6	60,00	3	37,50	2	14,29	8	44,44	21	38,18
2005	4	100,00	8	88,89	5	41,67	1	7,69	5	41,67	23	46,00
Empresa												
2000	2	25,00	12	22,22	7	38,89	6	23,08	28	39,44	55	31,07
2001	3	37,50	21	43,75	7	38,89	7	31,82	41	50,00	79	44,38
2002	12	60,00	25	64,10	7	41,18	2	12,50	44	57,14	90	53,25
2003	4	50,00	24	48,98	7	63,64	4	20,00	38	58,46	77	50,33
2004	5	38,46	23	60,53	7	38,89	3	13,04	38	54,29	76	46,91
2005	4	57,14	27	52,94	11	47,83	8	32,00	43	69,35	93	55,36
Total 2005	8	72,73	35	58,33	16	45,71	9	23,68	48	64,86	116	53,21

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



As cláusulas nuns casos fixan un número concreto de horas e noutros remiten á lexislación vixente ou a convenios de ámbito superior.

Sinálase nalgúns convenios as horas que entran no cómputo e cales non (normalmente exclúense as utilizadas na negociación colectiva e as reunións por petición da empresa).

En 74 convenios (16 de sector e 58 de empresa) indícase a posibilidade de acumulación destas horas nun ou varios delegados ou membros do comité. Os traballadores aos que afectan son 151.617.

Tamén se regula nalgúns convenios o procedemento e condicións a seguir no caso de acumulación.

7.6.5. Contratación e emprego

Analízanse neste apartado en primeiro lugar as cláusulas recollidas nos convenios colectivos asinados este ano que se refiren aos procedementos de selección e ingreso no traballo, modalidades contractuais e a utilización de empresas de traballo temporal, e a continuación as cláusulas sobre xubilación, fomento do emprego, fomento da contratación indefinida e garantías do posto de traballo.

A. Ingreso no traballo. Período de proba

En 137 dos convenios asinados este ano (62,84%) regúlase dalgún xeito o ingreso no traballo (cadro 7.32). Estes convenios afectan a 172.772 traballadores (85%).

Deles 29 son de sector (58%) e afectan a 163.022 traballadores (86,16%) e 108 son de empresa (64,29%) afectando a 9.750 traballadores (69,35%).

■ Cadro 7.32

Convenios con cláusulas sobre ingreso no traballo

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
Cláusulas sobre ingreso no traballo e vacantes	29	58,00	108	64,29	137	62,84
Período de proba	26	52,00	58	34,52	84	38,53

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

O tipo de cláusulas que recollen fai referencia ao seguinte:

■ A posibilidade ou necesidade de facer as probas de selección teórico-prácticas e psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son adecuados á categoría profesional e ao posto de traballo que vaian desempeñar, así como concursos de méritos para o ingreso.

Raramente se define en que consisten estas probas, pero si se indica en moitos convenios a necesidade de informar aos representantes dos traballadores e dar publicidade da convocatoria da praza no taboleiro de anuncios con indicación dos requisitos requiridos e sistema de selección cunha antelación suficiente á celebración das probas.

Tamén se refiren nalgúns casos á participación dos representantes dos traballadores nestes procesos de selección.

■ Preferencias na contratación en igualdade de condicións para os familiares dos traballadores (en activo, xubilados, pensionistas ou falecidos) ou para antigos traballadores da empresa (prestan ou presten os seus servizos na empresa, con carácter eventual, interino ou a tempo determinado).

Establécese nalgúns casos a orde de preferencia entre os colectivos sinalados, indicando entre outros a antigüidade ou o maior número de días traballados na empresa no caso de traballadores eventuais e os traballadores desempregados.

Tamén se indica nalgúns casos que terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.

■ Elaboración de listas de traballadores ás que é obrigatorio recorrer á hora de cubrir as necesidades da empresa.

Entre os criterios na elaboración destas listas sinálase que se terá en conta, en todo caso, a formación dos aspirantes e a súa experiencia profesional no desenvolvemento das correspondentes funcións.

Tamén se indica nalgún caso que o procedemento de elaboración e xestión das listas co establecemento das normas xerais de acceso e os baremos aplicables a cada posto de traballo deberá ser negociado cos representantes dos traballadores.

Recollen tamén algúns convenios o funcionamento destas listas.

■ Reserva dun número de prazas non inferior a unha porcentaxe que se indica para ser cubertas por persoas con discapacidade cun grao de minusvalidez igual ou superior ao 33 por cento.

Sinálase nestes casos que os aspirantes, para resultar seleccionados, deberán superar as probas selectivas e acreditar o indicado grao de discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións específicas, nos termos que se fixen nas convocatorias.

Tamén se indica nalgún caso que no desenvolvemento das probas selectivas facilitarase as axudas técnicas precisas para a súa adaptación ás necesidades específicas e singularidades dos aspirantes con discapacidade, logo de petición motivada e nos termos que se establezan na convocatoria.

■ Revisións médicas previas ao ingreso no traballo.

■ Para os postos de confianza e os mandos superiores sinálase xeralmente a libre designación por parte da empresa.

■ Sinálase tamén a obriga do comité de velar non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

■ Indícanse tamén nalgúns convenios prazos para a cobertura das prazas sinalando que se por razóns obxectivas este prazo tivera que prolongarse, pactarase co comité de empresa.

■ Período de proba

Son 84 convenios (38,53%) os que teñen cláusulas sobre o período de proba (cadro 7.32). Os traballadores aos que afectan son 166.716 (82,02%).

Destes convenios 26 son de sector (52%) con 161.683 traballadores afectados (85,45%) e 58 son de empresa (34,52%) con 5.033 traballadores afectados (35,8%).

Á hora de establecelo axústase en cada caso á estrutura profesional da empresa ou ás características do sector.

Nuns casos indícase a posibilidade de establecelo e noutros a obrigatorialidade de facelo.

Indícase nalgún caso un prazo de aviso previo para a comunicación da non superación do período de proba e tamén a necesidade de motivar a decisión e de comunicalo aos representantes dos traballadores.

Sinálase tamén que será suprimido se houbese algunha relación laboral previa co traballador, sempre que se trate do mesmo posto de traballo ou da mesma categoría.

Os convenios que fan referencia á IT durante este período indican que interromperá o cómputo.

B. Contratación. Modalidades de contratos

En 171 dos convenios asinados este ano (o 78,44%) existen cláusulas sobre contratación. Os traballadores aos que afectan son 200.641 (o 98,71% do total).

49 destes convenios son de sector (98%) e afectan a 188.757 traballadores (99,76%) e 122 son de empresa (72,62%) e afectan a 11.884 traballadores (84,53%).

As cláusulas que recollen estes convenios regulan o seguinte:

■ Forma, requisitos e contido mínimo do contrato.

Indícase a necesidade de facelo por escrito, facendo constar as condicións que se pacten, o grupo profesional ou categoría e o contido mínimo do contrato e demais requisitos formais legalmente establecidos. Nalgúns convenios recóllese tamén cal se considera que é este contido mínimo.

■ Obrigatoriedade de entrega dunha copia do contrato debidamente rexistrado na oficina de emprego ao traballador:

■ Información sobre contratación aos representantes dos traballadores. Contido e periodicidade coa que se debe facer:

Nestas cláusulas indícase que se informará aos representantes dos traballadores das contratacións e das baixas que se produzan e das súas causas, sinalando nalgúns convenios a periodicidade coa que debe darse.

Tamén se refiren á obriga de entregarlle unha copia básica dos contratos e das prórrogas e denuncias deles.

■ Información sobre a cotización á Seguridade Social co fin de que os traballadores constaten a súa situación laboral.

Refírense estas cláusulas á obrigatoriedade de entregar unha copia da alta na Seguridade Social ao traballador (sinalando ás veces un prazo desde a incorporación ao traballo) e á publicación nos taboleiros de anuncios das copias dos boletíns de cotización á Seguridade Social co fin de que os traballadores constaten a súa situación laboral mensualmente.

■ Cláusulas sobre contratación temporal.

Refírense algunhas destas cláusulas á necesidade de que os contratos temporais se fagan de maneira causal, determinando claramente a actividade para a que se realiza.

Indican outros convenios que os traballadores con contratos eventuais terán os mesmos dereitos e igualdade de trato que os demais traballadores do cadro de persoal, salvo as limitacións derivadas da natureza e duración do seu contrato.

Outras cláusulas refírense á indemnización por fin do contrato e nalgún convenio establécese que as empresas aboarán mensualmente aos traballadores con contratos non indefinidos, en concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade equivalente ao importe de 8 días por ano traballado.

Cláusulas sobre extinción do contrato, avisos previos de cesamento e sobre liquidacións e o seu aboamento.

Sinalan sobre todo prazos de avisos previos no caso de cesamentos e os efectos no caso de non cumprirse (descontos na liquidación correspondente no caso de cesamentos voluntarios ou, para o caso de cesamento por fin do contrato, substitución deste aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio).

Noutros convenios fíxase a indemnización que corresponde por fin de contrato.

Tamén se establece nalgúns convenios o modelo de recibo de finiquito ou de liquidación.

Sinálase nalgúns convenios que nos finiquitos farase constar que o traballador non perderá o dereito a percibir as cantidades que a empresa teña que aboar en concepto de revisións, atrasos, ou calquera tipo de variación na retribución que corresponda ao tempo de prestación de servizos.

Indícase así mesmo que o traballador, ao cesar na empresa, poderá someter o recibo de liquidación ou documento que poña fin á relación laboral, antes de asinalo, á supervisión do comité da empresa ou do delegado de persoal ou, no seu defecto, á do sindicato ao que estea afiliado ou representante sindical dos sindicatos asinantes do convenio.

Outro tipo de cláusulas refírese á forma de notificar a extinción da relación laboral temporal.

■ Subcontratación.

Son 8 (3,67%) os convenios con cláusulas sobre este tema, e afectan a 72.019 traballadores (35,43%).

Deles 4 son de sector (8%) con 71.570 traballadores afectados (37,83%) e 4 de empresa (2,38%) con 449 traballadores afectados (3,19%).

As cláusulas máis frecuentes respecto deste tema remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente.

Indícase nalgúns convenios que, sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación prevista na lexislación vixente, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar aos representantes legais dos traballadores sobre os seguintes extremos:

- Nome ou razón social, enderezo e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- Obxecto e duración da contrata.

- Lugar de execución da contrata.
- No seu caso, o número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

Noutros convenios indícase que a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade nos centros de traballo en que presten servizo traballadores de empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados en orde á prevención de riscos, información sobre estes, e en xeral, a canto se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénico-sanitarias.

Tamén se indican nalgún convenio os servizos aos que quedan limitadas as contrata externas.

■ Outras cláusulas remiten á lexislación vixente ou a convenios de ámbito superior nesta materia.

Convenios con cláusulas sobre modalidades de contratos

■ Cadro 7.33

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Contrato obra ou servizo determinado	39	17,89
Contrato eventual por circunstancias da produción	92	42,20
Contrato prácticas	34	15,60
Contrato formación	53	24,31
Contrato tempo parcial	21	9,63
Contrato interinidade	14	6,42
Contrato fixo- descontinuo	4	1,83
Regula a contratación con ETT	49	22,48

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

No cadro 7.33 vemos un resumo das **modalidades de contratación** que veñen recollidas nos convenios asinados este ano e que analizamos a continuación máis detenidamente.

■ Contrato para a formación

Segundo se pode apreciar no cadro 7.34, teñen cláusulas sobre este contrato 53 dos convenios asinados este ano, o 24,31%, e afectan a 151.900 traballadores (74,73%).

Destes convenios 30 (60%) son de sector e afectan a 150.243 traballadores (79,41%) e 23 son de empresa (13,69%) con 1.657 traballadores afectados (11,79%).

As cláusulas que recollen refírense ao seguinte:

■ Indícase que o obxecto deste contrato é a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desenvolvemento axeitado dun oficio ou posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación, o que supón a necesidade de que o tipo de traballo que deba prestar o traballador en formación estea

directamente relacionado coas tarefas propias da especialidade, oficio ou posto obxecto do contrato.

■ Recóllense en moitos convenios os requisitos dos traballadores cos que se pode celebrar este contrato que son os indicados na lexislación vixente.

■ Establécense nalgúns casos os postos de traballo que poderán ser obxecto deste contrato, e noutros os postos excluídos.

■ **Cadro 7.34 Evolución dos convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos para a formación.**
Por provincias. Galicia 2000-2005

Sector	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2000	2	40,00	3	30,00	4	50,00	14	82,35	7	46,67	30	54,55
2001	0	0,00	6	35,29	4	30,77	13	81,25	7	38,89	30	45,45
2002	1	20,00	8	66,67	8	100,00	13	86,67	8	53,33	38	69,09
2003	1	25,00	5	50,00	6	66,67	11	84,62	8	53,33	31	60,78
2004	0	0,00	6	60,00	7	87,50	11	78,57	11	61,11	35	63,64
2005	1	25,00	7	77,78	6	50,00	11	84,62	5	41,67	30	60,00
Empresa												
2000	1	12,50	4	7,41	3	16,67	5	19,23	10	14,08	23	12,99
2001	0	0,00	3	6,25	1	5,56	4	18,18	13	15,85	21	11,80
2002	3	15,00	4	10,26	2	11,76	2	12,50	14	18,18	25	14,79
2003	1	12,50	6	12,24	3	27,27	1	5,00	15	23,08	26	16,99
2004	2	15,38	5	13,16	2	11,11	3	13,04	10	14,29	22	13,58
2005	1	14,29	5	9,80	1	4,35	4	16,00	12	19,35	23	13,69
Total 2005	2	18,18	12	20,00	7	20,00	15	39,47	17	22,97	53	24,31

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Hai convenios que exclúen as tarefas ou postos declarados especialmente tóxicos, penosos, perigosos, insalubres ou nocturnos e nalgúns casos tamén se sinala que non poderán ser contratados baixo esta modalidade por razón de idade, os menores de 18 anos para certos oficios que enumera.

■ Fíxase un número ou unha porcentaxe de contratos para a formación que como máximo se poden realizar.

■ Respecto da duración do contrato establécese a mínima e a máxima, utilizando nalgúns convenios a posibilidade de modificar esta última ata 3 anos.

Tamén se regula o número máximo de prórrogas que se poden facer e a duración mínima que poderá ter cada unha.

■ Cítase nalgúns convenios a obriga de que figure no contrato o nome e categoría profesional do titor encargado da formación práctica, que estará a cargo da axeitada formación do traballador así como do control de todos os riscos profesionais. Indícase nalgúns casos os requisitos que debe cumprir (como mínimo debe ter o nivel de cualificación que teña que adquirir o traballador en formación). Tamén se sinala nalgún caso o número máximo de traballadores por titor.

■ Respecto do ensino teórico indícase nalgúns convenios que debe ser previo á formación práctica se é posible ou alternarse con esta dun xeito racional.

Adóptase nuns casos para a súa impartición a modalidade de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para completar unha semana enteira de formación.

Establécese nalgúns convenios a porcentaxe da xornada que se dedicará a formación teórica, indicando que no contrato deberase especificar os días e o horario dedicados á formación así como o centro formativo que no seu caso se encargue do ensino teórico.

Polo que respecta a estes centros de formación, que poden ser públicos ou privados, indícase que deben estar perfectamente acreditados e homologados.

■ Respecto da retribución establécense os seguintes tipos:

- O salario mínimo interprofesional.
- O salario mínimo interprofesional máis unha porcentaxe que se incrementa cada ano.
- Unha contía indicada no convenio
- Fíxanse nalgúns convenios unhas porcentaxes que se incrementan cada ano de duración do contrato e que se aplican sobre o salario do convenio para o posto obxecto da contratación ou sobre o salario dun nivel ou categoría concretos das táboas do convenio.

Hai casos en que as porcentaxes se aplican sobre salarios distintos cada ano tamén.

■ Establécese nalgúns convenios que toda situación de incapacidade temporal do contratado para a formación inferior a seis meses, comportará a ampliación da duración do contrato por igual tempo a aquel en que o contrato estivese suspendido.

■ Tamén se regula para o caso de que concluído o contrato o traballador non continuase na empresa, o certificado acreditativo do tempo traballado que debe darlle a empresa, indicando que debe facer referencia ao oficio obxecto da formación e ao aproveitamento obtido na súa formación práctica.

■ Por último hai algúns convenios que establecen a indemnización por cesamento.

■ Contrato en prácticas

Os convenios con cláusulas sobre este contrato son 34 (15,60%) e afectan a 22.655 traballadores (11,15%). Deles 22 son de empresa (13,10%) con 2.437 traballadores afectados (17,33%) e 12 de sector (24%) con 20.218 traballadores afectados (10,69%).

No cadro 7.35 pódese apreciar a evolución do número de convenios con cláusulas sobre este contrato.

A maioría das cláusulas recollidas refírense á retribución destes traballadores, indicando normalmente unha porcentaxe que se aplica sobre o salario fixado no convenio para o posto que se desenvolve. Inclúese tamén nalgún caso o complemento de transporte.

■ Cadro 7.35

**Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos de prácticas.
Por provincias. Galicia 2000-2005**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2000	0	0,00	3	30,00	2	25,00	4	23,53	2	13,33	11	20,00
2001	0	0,00	4	23,53	3	23,08	3	18,75	3	16,67	13	19,70
2002	0	0,00	4	33,33	2	25,00	5	33,33	4	26,67	15	27,27
2003	1	25,00	2	20,00	1	11,11	3	23,08	2	13,33	9	17,65
2004	0	0,00	3	30,00	3	37,50	5	35,71	5	27,78	16	29,09
2005	1	25,00	5	55,56	2	16,67	3	23,08	1	8,33	12	24,00
Empresa												
2000	0	0,00	3	5,56	0	0,00	1	3,85	11	15,49	15	8,47
2001	0	0,00	5	10,42	2	11,11	3	13,64	7	8,54	17	9,55
2002	4	20,00	3	7,69	2	11,76	2	12,50	13	16,88	24	14,20
2003	1	12,50	6	12,24	1	9,09	1	5,00	12	18,46	21	13,73
2004	3	23,08	6	15,79	2	11,11	2	8,70	10	14,29	23	14,20
2005	1	14,29	6	11,76	1	4,35	3	12,00	11	17,74	22	13,10
Total 2005	2	18,18	11	18,33	3	8,57	6	15,79	12	16,22	34	15,60

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Respecto da duración e requisitos dos traballadores, o que se fai maioritariamente é remitir ou recoller o indicado na lexislación vixente ou en convenios de ámbito superior.

Sinálase tamén nalgúns convenios o número máximo de contratos en prácticas que se poderán realizar establecendo unha porcentaxe sobre o cadro de persoal da empresa e noutros sinalando un número.

Indícase nalgúns convenios o período de proba para este tipo de contratos.

■ Contrato de Obra ou servizo determinado

Son 39 (17,89%) os convenios con cláusulas sobre este tipo de contrato e afectan a 138.921 traballadores (68,34%).

Deles 26 son de empresa (15,48%) e afectan a 3.617 traballadores (25,73%) e 13 son de sector (26%) con 135.304 traballadores afectados (71,51%).

Ademais das cláusulas que remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente ou en convenios de ámbito superior, pódense destacar entre outras as seguintes:

- Definición das tarefas ou actividades obxecto do contrato.
- Indemnización que corresponde por fin deste contrato.
- Requisitos dos cesamentos.
- Información aos representantes dos traballadores sobre os contratos desta natureza subscritos e a súa causa, especificando o número de traballadores afectados e grupo profesional que se vaia asignar.

■ Nalgún convenio sinálase que dada a peculiaridade do sector, este tipo de contrato non é o máis adecuado para este, polo que se recomenda a realización doutros tipos de contratación.

■ Contrato eventual por circunstancias da produción

Segundo se pode apreciar no cadro 7.36, teñen cláusulas sobre este contrato 92 convenios (42,20%). Os traballadores aos que afectan son 190.918 traballadores (93,93%).

Destes convenios 45 son de sector (90%) e afectan a 185.557 traballadores (98,07%) e 47 son de empresa (27,98%) e afectan a 5.361 traballadores (38,13%).

■ Cadro 7.36

Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos eventuais. Por provincias. Galicia 2000-2005

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2000	3	23,08	8	12,50	7	26,92	23	53,49	22	25,58	63	27,16
2001	3	30,00	23	35,38	15	48,39	23	60,53	30	30,00	94	38,52
2002	11	44,00	16	31,37	13	52,00	20	64,52	31	33,70	91	40,63
2003	5	41,67	13	22,03	11	55,00	18	54,55	32	40,00	79	38,73
2004	6	33,33	13	27,08	11	42,31	21	56,76	30	34,09	81	37,33
2005	5	45,45	18	30,00	16	45,71	23	60,53	30	40,54	92	42,20

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

A maioría das cláusulas que recollen refírese á duración do contrato (sendo 12 meses nun período de 18 meses a que máis se indica) e ás prórrogas.

Son moitos tamén os convenios que establecen a indemnización por fin deste contrato, sinalando un número de días en función do tempo traballado.

Indican algúns convenios a necesidade de aviso previo de extinción por escrito, indicando o prazo mínimo co que ten que facerse.

As demais cláusulas remiten ou recollen o indicado en convenios de ámbito superior ou na lexislación vixente.

■ Contrato a tempo parcial

Son 21 os convenios con cláusulas sobre este contrato (9,63%) e afectan a 15.529 traballadores (7,64%). Deles 16 son de empresa (9,52%) con 1.157 traballadores afectados (8,23%) e 5 de sector (10%) que afectan a 14.372 traballadores (7,6%).

Ademais das cláusulas que remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente, as máis habituais pódense resumir nas seguintes:

- Garantía dun número mínimo de días de traballo efectivo.
- Establecer a xornada mínima e máxima semanal e/ou anual.
- Sinalar que se converterán en contratos a xornada completa aqueles que durante un certo número de días continuados ou alternos realizan prolongacións de xornada.

■ Sinalar a preferencia dos traballadores contratados baixo a modalidade de tempo parcial para a ampliación da súa xornada laboral e/ou substitución de vacantes ou para acceder a postos de traballo de carácter fixo sobre calquera nova contratación efectuada pola empresa.

■ Pactos sobre horas complementarias.

■ Contrato de interinidade

Hai 14 convenios (6,42%) con cláusulas sobre este contrato. Os traballadores afectados son 12.337 (6,07%).

Destes convenios 11 son de empresa (6,55%) e afectan a 822 traballadores (5,85%) e 3 son de sector (6%) e afectan a 11.515 traballadores (6,09%).

As cláusulas refírense sobre todo aos casos nos que se pode utilizar e á necesidade de identificar o traballador substituído e a causa da substitución no contrato, indicando ademais se o posto de traballo para desempeñar será o do traballador substituído ou o doutro traballador da empresa que pase a desempeñar o posto daquel.

Esíxese nalgúns convenios que os traballadores interinos deberán en todo caso reunir os requisitos xerais de titulación e demais condicións esixidas para o ingreso no posto que van a ocupar.

■ Contrato fixo – descontinuo

Dos convenios asinados este ano, 4 (1,83%) teñen cláusulas sobre este contrato. Os traballadores afectados son 2.842 (1,4%).

Deles 2 son de empresa e afectan a 203 traballadores e 2 son de sector e afectan a 2.639 traballadores.

■ As cláusulas refírense a como deben facerse os chamamentos e á publicidade que debe darse a estes para constancia dos traballadores.

Respecto do chamamento indícase que deberá efectuarse mediante a oportuna comunicación que se debe practicar de forma comprobable, indicando o prazo de horas dentro das cales pode incorporarse ás tarefas e a orde en que debe facerse.

■ Indícase noutras cláusulas a preferencia destes traballadores para ocupar as vacantes do persoal fixo continuo que se produzan.

■ Sinálanse tamén noutros convenios os requisitos para que os traballadores eventuais pasen á condición de fixos-descontinuos.

■ Refírense outras cláusulas a que mentres haxa traballadores fixos-descontinuos sen chamar, non se efectuará contratación eventual ou temporal para levar a cabo tarefas propias da empresa nin se farán horas extraordinarias (excepto as de forza maior que se acordarán cos representantes dos traballadores).

C. Contratación a través de ETT

Existen cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal en 49 convenios (22,48%). Os traballadores afectados son 122.162 (60,10%).

Destes convenios 34 son de empresa (20,24%) e afectan a 2.452 traballadores (17,44%) e 15 son de sector (30%) con 119.710 traballadores afectados (63,27%).

As cláusulas refírense ao seguinte:

■ Dereitos dos traballadores

Sínálase a obriga de garantir aos traballadores contratados a través de empresas de traballo temporal os mesmos dereitos laborais e/ou retributivos que os que establece o convenio aos traballadores da empresa, facéndoo constar no contrato de posta a disposición.

■ Prohibición de contratar a través de ETT

Esta prohibición é total nalgúns casos, indicándose que non se poderá contratar persoal a través de ETT, e noutros casos é parcial, establecendo uns convenios para que casos se pode utilizar e outros en cales non.

Exclúese nalgúns convenios a realización de actividades e traballos especialmente perigosos para a seguridade ou saúde dos traballadores.

Prohíbese nalgún convenio que existan traballadores a tempo parcial sen traballar e traballadores de ETT prestando servizos na empresa.

■ Límites

Establécese nalgúns convenios unha porcentaxe máxima de traballadores que poden ser contratados deste xeito.

Tamén se indica nalgún convenio o compromiso de reducir esta forma de contratación, sinalando unha porcentaxe que non se debe superar ao termo da vixencia do convenio.

■ Outras cláusulas refírense á información aos representantes dos traballadores sobre o contido de cada un dos contratos de posta a disposición e dos motivos da súa utilización.

D. Cláusulas sobre xubilación

Teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación 152 dos convenios asinados este ano (69,72%) e afectan a 197.288 traballadores (97,06%).

Destes convenios 108 son de empresa (64,29%) e afectan a 11.411 traballadores (81,17%) e 44 son de sector (88%) e afectan a 185.877 traballadores (98,24%).

Os tipos de cláusulas que recollen pódense resumir nos seguintes:

■ Cláusulas sobre xubilación forzosa

Dos convenios asinados este ano en Galicia, 59 teñen cláusulas sobre xubilación forzosa (o 27,06%).

Os traballadores aos que afectan son 137.135, un 67,47% do total dos afectados pola negociación colectiva en Galicia no ano 2005.

Destes convenios 20 son de sector (40%) e afectan a 131.835 traballadores (69,68%) e 39 son de empresa (23,21%) e afectan a 5.300 traballadores (37,70%).

O tipo de cláusula que máis se repite sinala que, como política de fomento do emprego e por necesidades do mercado de traballo no sector, se establece a xubilación forzosa aos sesenta e cinco anos de idade, salvo pacto individual en contrario, dos traballadores que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela, engadindo algúns convenios que, en caso contrario, poden continuar prestando servizos ata completar o dito período mínimo.

Recóllense en dous convenios compromisos no sentido de que a empresa está obrigada a cubrir con emprego fixo todas as baixas que se produzan como consecuencia de xubilacións forzosas (mediante contratacións novas ou por transformación en indefinidos de contratos temporais).

Sinalar respecto deste tipo de cláusulas que os 59 convenios que conteñen cláusulas sobre xubilación forzosa representan un 38,8% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

Polo que respecta aos traballadores, os 137.135 aos que afectan estes 59 convenios supoñen un 69,5% do total de traballadores afectados por convenios con cláusulas sobre xubilación.

■ **Xubilación especial aos 64 anos** co 100% dos seus dereitos, regulada no RD 1194/1985, e que supón a obriga de substituír ao traballador xubilado por outro traballador perceptor do seguro de desemprego ou mozo demandante do seu primeiro emprego mediante un contrato da mesma natureza do extinguido.

Dos convenios asinados este ano, son 56 (25,69%) os que teñen este tipo de cláusula e afectan a 60.376 traballadores (29,70%).

Destes convenios 23 son de sector (46%) con 57.446 traballadores afectados (30,36%) e 33 son de empresa (19,64%) con 2.930 traballadores afectados (20,84%).

■ **Cláusulas sobre xubilación parcial e o Contrato de relevo.**

Recollen cláusulas ao respecto 57 convenios (26,15%) que afectan a 141.540 traballadores (69,63%).

Deles 16 son de sector (32%) con 135.475 traballadores afectados (71,60%) e 41 son de empresa (24,40%) con 6.065 traballadores afectados (43,14%).

A maioría das cláusulas remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente, e son moitas tamén as que se refiren á necesidade de acordo entre a empresa e o traballador.

Fíxanse nalgúns casos as porcentaxes máximas e mínimas da xornada en que se poderá solicitar a xubilación parcial, sinalando que, mediante acordo entre empresa e traballador, se poderán establecer porcentaxes distintas, sempre que se respecten as indicadas.

Hai casos nos que se indica respecto da xornada que ten que facer o traballador xubilado parcialmente a acumulación a xornada completa nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial, pero tamén se sinala noutros casos que a empresa e o solicitante acordarán a distribución ou acumulación da xornada restante, referido á parte de tempo que realizará o traballador xubilado parcialmente, ou a súa dispensa, segundo mellor conveña.

Outras cláusulas refírense aos requisitos necesarios e a antelación mínima con que debe facerse a solicitude por parte do traballador e o prazo para responder por parte da empresa, sinalando que nos casos de discrepancias será a Comisión Paritaria do convenio a que resolva.

Respecto do salario indícase que será o correspondente á xornada efectivamente realizada e aboarase á finalización de cada un dos meses nos que se traballe, liquidándose no último período mensual de traballo as partes proporcionais das retribucións de devengos superiores ao mes.

■ Compromisos de cobertura obrigatoria das baixas por xubilación

Veñen recollidos en 10 convenios, todos de empresa, que afectan a 1.256 traballadores.

■ Contías, premios ou vacacións retribuídas por xubilación

Establécense en 87 convenios (39,91%). Os traballadores aos que afectan son 61.574 (30,29%).

Destes convenios 24 son de sector (48%) e afectan a 56.192 traballadores (29,70%) e 63 son de empresa (37,50%) e afectan a 5.382 traballadores (38,28%).

■ Complementos á pensión de xubilación

Establécenos tres convenios (1 de sector e 2 de empresa) que afectan a 1.072 traballadores.

■ **Outras cláusulas** refírense á posibilidade de que de forma individual se poida pactar, entre a empresa e o traballador interesado, a xubilación anticipada, coas indemnizacións e prestacións que se consideren en cada caso.

E. Fomento do emprego

Segundo se pode apreciar no cadro 7.37 recollen cláusulas sobre fomento do emprego 109 convenios (50%), 36 de sector e 73 de empresa, que afectan a 186.143 traballadores (91,58%).

Convenios con cláusulas sobre fomento do emprego

■ Cadro 7.37

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Fomento do emprego	109	50,00
Fomento da contratación indefinida	56	25,69
Xubilación aos 64 anos (RD1194/85)	56	25,69

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Ademais das cláusulas xa mencionadas no apartado anterior sobre xubilación nas que existe un compromiso de contratación e as que indican a redución ou eliminación das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego ás que xa se fixo referencia ao tratar as horas extraordinarias (nalgúns casos indicando un número concreto ou unha porcentaxe de horas extraordinarias que no caso de ser superado suporía a creación dun novo posto de traballo ou a con-

tratación do número de traballadores necesario para substituír a realización das ditas horas), inclúense tamén as que se refiren ao pluriemprego.

Fan referencia estas cláusulas xeralmente á conveniencia de erradicar o pluriemprego como regra xeral, sinalando que para iso estímase necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente nos casos de traballadores non dados de alta na Seguridade Social, por estar dados de alta xa noutra empresa, e tamén se considera esencial o cumprimento exacto do requisito de dar a coñecer aos representantes legais dos traballadores os boletíns de cotización á Seguridade Social, así como os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa e os documentos relativos á terminación da relación laboral.

F. Fomento da contratación indefinida

Existen cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 56 convenios (25,69%). Os traballadores afectados son 116.683 (57,40%). Deles 19 son de sector (38%) con 111.285 traballadores afectados (58,82%) e 37 son de empresa (22,02%) con 5.398 traballadores afectados (38,40%).

De entre as cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

■ Compromiso durante a vixencia do convenio de mantemento ou aumento do cadro de persoal fixo existente. Establecemento dun número ou unha porcentaxe mínima de contratos indefinidos.

Recollen cláusulas deste tipo 31 convenios (14,22%) que afectan a 61.304 traballadores (30,16%). Deles 13 son de sector (26%) con 58.204 traballadores afectados (30,76%) e 18 son de empresa (10,71%) con 3.100 traballadores afectados (22,05%).

As cláusulas pódense resumir no seguinte:

- Indicar un número mínimo de traballadores fixos que se debe de contratar durante a vixencia do convenio.
- Compromiso por parte da empresa de cubrir as vacantes e baixas que se produzan con emprego fixo.
- Compromisos de mantemento e/ou aumento do cadro de persoal fixo da empresa.
- Establecemento de porcentaxes máximas de cadro de persoal eventual (35% ou 30%) e mínimas de persoal fixo.

As **porcentaxes mínimas de traballadores fixos** que se indican nos **convenios de empresa** son as seguintes:

- Establecer como cadro de persoal fixo mínimo o 80% do cadro de persoal total.
- Compromiso de alcanzar ao termo de vixencia do convenio un cadro de persoal no que, cando menos, un 75% dos traballadores teñan contrato de duración indefinida.

Noutro convenio que indica a mesma porcentaxe sinala que para o último ano de vixencia do convenio colectivo a relación de contratos laborais de carácter indefinido non poderá ser inferior ao 75% do cadro de persoal laboral medio

anual no dito exercicio, e, para os ditos efectos, completárase a diferenza existente entre o cadro de persoal medio anual e o cadro de persoal medio fixo anual vixente á data da sinatura do convenio colectivo a razón dun 35% anual ata acadar a porcentaxe indicada.

- Establecer como cadro de persoal fixo mínimo o 70% do cadro de persoal total, entendendo por este a media dos últimos 12 meses.

Sinálase noutro convenio o compromiso da empresa de que a composición do cadro de persoal ao final da vixencia do convenio colectivo quede establecida nunha relación, como mínimo, dun 70% de traballadores fixos e un máximo dun 30% de persoas con contratación temporal.

Noutros casos que sinalan a mesma porcentaxe como obxectivo a alcanzar durante a vixencia do convenio, indican tamén o cadro de persoal estimado de traballadores da empresa entre fixos e temporais, sinalando que para completar ese cadro de persoal indicado, daráselle prioridade a que parte das contratacións que se realizan por medio de ETT pasarán a contratos do cadro de persoal.

Recolle outra empresa o compromiso de transformar contratos temporais en indefinidos para pasar dun 65% a un 70% de emprego indefinido.

- Compromiso da empresa de que durante a vixencia do convenio o 65% do cadro de persoal terá contrato indefinido.
- Obriga de ter unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 50% sobre o cadro de persoal medio anual de traballadores dos centros de traballo afectados polo convenio colectivo.

Nos convenios de sector as porcentaxes mínimas de traballadores fixos que se indican son as seguintes:

- A partir da entrada en vigor do convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 70%.
- Todas as empresas do sector están obrigadas a ter un mínimo de emprego fixo do 65% do cadro de persoal medio durante o primeiro ano de vixencia do convenio e do 70% no segundo e terceiro ano, sendo obrigatoria unha revisión semestral para velar polo cumprimento desta porcentaxe.
- As empresas do sector terán un cadro de persoal do 65% de emprego fixo. Para o cómputo desta porcentaxe non se terán en conta os traballadores que estean ligados por un contrato de interinidade e de igual modo descontáranse os centros de nova apertura e aqueles que efectuasen reformas que suporían un incremento substancial das vendas. Nestes últimos dous casos o período durante o que non se computará a estes traballadores será de 24 meses.

As empresas de ata 25 traballadores obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto ao cadro de persoal total de, polo menos, un 50%. Non obstante, para efectos de establecer o cadro de persoal total nas empresas de ata 5 traballadores establecérase un cómputo de xornadas realizadas polo persoal contratado baixo calquera modalidade temporal de contratación dividido polo divisor 200.

- As empresas de máis de 25 traballadores obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto do cadro de persoal total de, polo menos, un 60% para o ano 2005 e 70% para os seguintes anos.

- As empresas do sector están obrigadas a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto ao cadro de persoal total de, polo menos, un 50%.
- As empresas do sector que contén con máis de 10 traballadores deberán ter un cadro de persoal do 50% de emprego fixo.
- As empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio deberán ter, polo menos, o 40% do seu cadro de persoal con contrato indefinido.

Indícase nalgún convenio que esta obriga do 40% con contrato fixo será en cada un dos establecementos que leven polo menos tres anos abertos e respecto do cadro de persoal do dito centro.

Noutro convenio esta porcentaxe do 40% de traballadores fixos é para as empresas que en tempada baixa teñan máis de dez traballadores.

Respecto do control destes compromisos remítese ás comisións paritarias do convenio indicando a obriga de remitir a información solicitada por elas respecto das modalidades de contrato utilizadas.

■ Transformación de contratos temporais en indefinidos

Recollen este tipo de cláusulas 27 convenios (12,39%) que afectan a 70.224 traballadores (34,55%).

Deles 9 son de sector (18%) e afectan a 66.443 traballadores (35,12%) e 18 son de empresa (10,71%) e afectan a 3.781 traballadores (26,89%).

Maioritariamente o que fixan é un número concreto de contratos que se deben transformar en indefinidos durante a vixencia do convenio.

Indícase nalgúnhas destas cláusulas a obrigación de conversión en indefinidos dunha porcentaxe dos contratos de obra ou servizo determinado existentes (a porcentaxe indicada é o 30%).

Noutras establécese a transformación en indefinidos dos contratos dos traballadores que teñan ou cumpran unha certa antigüidade na empresa (12 meses ininterrompidos).

As demais cláusulas refírense á posibilidade de que os contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os contratos formativos, se poidan converter en indefinidos.

■ Outras cláusulas recollen compromisos de fomentar a contratación indefinida pero sen chegar a concretalos.

G. Garantías de emprego: Mantemento dos postos de traballo

Ademais das cláusulas sobre conservación e aumento do cadro de persoal fixo que xa se analizaron, recóllense nos convenios asinados este ano outras cláusulas tendentes a garantir ou aumentar o nivel de emprego existente no inicio da vixencia do convenio entre as que se poden destacar as seguintes:

■ Compromiso de **conservación do cadro de persoal** existente no momento da sinatura do convenio durante toda a vixencia del, indicando nalgún caso o cadro de persoal mínimo.

■ Obrigación de proceder á **cobertura obrigatoria das baixas** que se produzan, sinalando nalgún caso que se cubrirán as baixas por incapacidade permanente, total ou absoluta e noutro as que sexan por morte, xubilación ou invalidez.

■ Sinálase nun convenio que no caso de que a empresa introduciase **innovacións tecnolóxicas** nalgún dos servizos e que estas supoñan unha redución do persoal, a empresa adaptará os traballadores afectados a outro servizo existente ou novo, mantendo a categoría laboral se existise nese servizo.

As cláusulas máis frecuentes respecto das garantías de emprego son as que se refiren aos casos de capacidade diminuída e invalidez provisional, á retirada do carné de conducir cando se necesita para o traballo, e tamén as cláusulas sobre subrogación empresarial que se analizan a continuación (cadro 7.38).

Convenios con cláusulas sobre garantías no emprego e subrogación empresarial

■ Cadro 7.38

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Capacidade diminuída e invalidez provisional	54	24,77
Retirada do permiso de conducir	33	15,14
Subrogación empresarial	36	16,51

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Capacidade diminuída e invalidez provisional

Teñen cláusulas ao respecto 54 convenios (24,77%) que afectan a 8.088 traballadores (3,98%).

Deles 50 son de empresa con 6.486 traballadores afectados e 4 son de sector con 1.602 traballadores afectados.

Refírense estas cláusulas á posibilidade de destinar aos traballadores que teñan a súa capacidade diminuída a postos axeitados á súa nova situación (se existen) e á reincorporación ao posto logo dunha invalidez provisional.

Hai convenios nos que se sinalan os postos reservados para estes casos.

Nalgúns convenios límitase esta posibilidade aos casos en que a incapacidade fose consecuencia dun accidente de traballo ou enfermidade profesional.

Cando non existe na empresa posto adecuado, indícase nalgúns convenios que os traballadores nesta situación terán preferencia para a cobertura dos postos de nova creación sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o seu desempeño.

Sinálase nalgúns convenios unha idade (55 ou 60 anos ou 25 anos de servizos efectivos) a partir da que os traballadores que desempeñen postos de traballo en condicións de penosidade, perigosidade e toxicidade poderán solicitar a adscrición a postos de segunda actividade.

Nalgúns convenios establécese unha porcentaxe sobre o total da categoría respectiva que como máximo pode estar nesta situación.

Respecto da retribución que lle corresponde nuns casos indícase que é a do posto que tiña con anterioridade o traballador e noutros a do novo posto que vai ocupar.

Establecen algúns convenios que se a retribución do novo posto é superior, será esta a que lle corresponde, e se é inferior percibirá a do seu anterior posto.

Sínálase nalgúns casos tamén o dereito aos aumentos que por pactos, convenios, etc. experimente no sucesivo a categoría que tiña no momento de se producir o feito determinante da diminución da súa capacidade.

■ Invalidez provisional

Respecto dos traballadores en situación de invalidez provisional, indícase que terán dereito ao seren declarados de novo aptos para o traballo, a ser integrados nos postos de traballo que con carácter normal ocupaban nas empresas nas datas que causaron baixa.

Fíxase nalgúns convenios un prazo dentro do cal se debe solicitar a reincorporación ao traballo (xeralmente un mes desde a declaración de aptitude).

■ Retirada do permiso de conducir

Son 33 os convenios que tratan este tema (15,14%) e afectan a 13.941 traballadores (6,86%).

Deles 10 son de sector e afectan a 12.105 traballadores, e 23 son de empresa e afectan a 1.836 traballadores.

Indícase nestas cláusulas que mentres dure a retirada do permiso de conducir dos traballadores que o necesiten para o seu traballo, destinarase ao traballador a outro posto adecuado á súa categoría, reincorporándose ao seu cando remate a sanción.

Esíxese na maioría dos casos que a retirada do carné sexa en horas de traballo, conducindo vehículos da empresa e por orde dela. Hai convenios que inclúen a condución do vehículo particular de cada traballador cando sexa no traxecto do seu domicilio ao lugar de traballo ou regreso, sinalando nalgún caso media ou unha hora antes e despois da hora de entrada ou saída do traballo como máximo.

Nalgúns convenios indícase que no suposto de que a sanción se produza fóra das horas de traballo a empresa proporcionaralle outro traballo, percibindo o salario correspondente á categoría que se lle asigne e polo tempo que dure a retirada do carné de conducir; limitado nalgún caso a 6 meses como máximo.

Exclúense normalmente os casos de retirada do permiso de conducir como consecuencia de imprudencia temeraria, do consumo de drogas ou alcol, ou cando exista culpa, dolo ou negligencia por parte do traballador.

Tamén se exclúen nalgúns convenios os casos de reincidencia dentro da vixencia do convenio e noutros indícase que nestes casos o comité e a empresa estudarán o posto que vaia a ocupar, así como o salario que vaia a percibir o traballador reincidente.

Existen limitacións en canto ao tempo de retirada do carné, indicando que para ter este dereito non debe ser superior aos períodos de tempo que se indican (3 meses, 6 meses, 15 meses).

Nalgúns convenios sinálase que no caso de que a suspensión supere o período sinalado, e sempre que a retirada non sexa debida a embriaguez, consumo de estupefacientes ou á comisión de delitos dolosos, o traballador con mais de dous anos de antigüidade terá dereito, por unha sola vez, a unha excedencia non remunerada polo tempo que dure a suspensión, no seu caso, ata que legalmente poda incorporarse ao posto de traballo que estaba desempeñando habitualmente e desde o momento en que esta se produza, sendo o límite máximo de dita excedencia o que marque a lexislación para a contratación temporal.

Outra limitación que se indica refírese ao número máximo de condutores afectados en función do número de condutores total do cadro de persoal.

Respecto da retribución, maioritariamente indícase que será a mesma que viña percibindo no seu posto habitual, aínda que nalgún caso dise que será a do novo posto.

Nalgúns casos límitase o tempo que ao traballador se lle respecta a súa retribución (1 ou 2 anos) pasando logo dese tempo a percibir a do posto que se lle atribúa.

■ Subrogación empresarial

Existen cláusulas en 36 convenios (16,51%), que afectan a 14.218 traballadores (6,99%). Deles 5 son de sector (10%) con 12.312 traballadores afectados (6,51%) e 31 son de empresa (18,45%) con 1.906 traballadores afectados (13,56%).

Refírense estas cláusulas aos supostos nos que se produce a subrogación e aos requisitos dos traballadores respecto dos que se produce (nalgúns casos indícase aos que non lle afecta).

Sinálase tamén nalgúns convenios a documentación que a empresa saínte debe entregar á entrante. Esta documentación refírese, respecto da empresa, ás súas obrigas salariais e coa Seguridade Social, e respecto dos traballadores aos datos persoais e profesionais necesarios.

7.6.6. Organización do traballo

Entre as cláusulas que fan referencia a este tema nos convenios asinados este ano pódense destacar, entre outras, as seguintes:

■ Obxecto

Sinálase como obxecto da organización do traballo o de alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na utilización óptima dos recursos humanos e materiais.

Trátase de obter os mellores niveis de calidade, produtividade e seguridade e saúde laboral mediante a utilización máis adecuada dos recursos.

Para este obxectivo é necesaria a mutua colaboración das partes integrantes da empresa: dirección e traballadores.

No que respecta á seguridade e saúde laboral indícase que a prevención de riscos laborais deberá integrarse no conxunto de actividades e decisións da empresa, tanto nos procesos técnicos, na organización do traballo e nas condicións en

que este se preste, como na liña xerárquica da empresa, incluídos todos os niveis desta.

Exprésase neste sentido a necesidade de eliminar ou reducir os riscos na súa orixe, adoptando as medidas necesarias, tanto na corrección da situación existente como na evolución técnica e organizativa da empresa, para adaptar o traballo á persoa e protexer a súa saúde.

Sínálase ademais que a organización do traballo se estende, entre outras, ás cuestións seguintes:

- A determinación dos elementos necesarios para que o traballador poida alcanzar polo menos o rendemento normal ou mínimo.
- A fixación de calidade admisible ao longo do proceso de produción de que se trate.
- A existencia de vixilancia, atención e dilixencia no coidado de maquinaria, instalacións e utensilios encomendados ao traballador.
- A planificación e ordenación dos recursos humanos (adecuación e suficiencia dos cadros de persoal ás necesidades do servizo, profesionalización e promoción dos traballadores, adecuada e eficaz adscrición profesional dos traballadores, asignación de tarefas sen discriminación nin menoscabo da dignidade humana e profesional...)
- A adaptación das cargas de traballo, rendementos e tarifas ás novas condicións que resulten de aplicar o cambio de métodos operativos, procesos de fabricación ou cambio de funcións e variacións técnicas tanto de maquinaria, instalacións e utensilios encomendados ao traballador.
- A racionalización, simplificación e mellora dos procesos e métodos de traballo.

■ **Competencia** nesta materia.

Son as cláusulas que máis se repiten. Sínálase ao respecto que a organización do traballo é facultade exclusiva do empresario (dirección da empresa) ou persoa en quen este delegue, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia, consulta, información e negociación recoñecidos aos representantes dos traballadores.

No suposto de que se deleguen facultades directivas, esta delegación debe facerse de modo expreso, de maneira que sexa suficientemente coñecida, tanto polos que reciban a delegación de facultades, como polos que despois serán destinatarios das ordes recibidas. Sínálase ademais que as ordes que teñan por si mesmas o carácter de estables deberanse comunicar expresamente a todos os afectados e dotalas de suficiente publicidade.

■ **Organización xerárquica do traballo.**

Indícase que os mandos, na área do seu cometido, actuarán coa autoridade e responsabilidade precisas para acadaren un auténtico progreso técnico e mellorar a produción.

Nos distintos sectores de produción da empresa, recoméndase que a comunicación de ordes e instrucións entre o persoal pertencente a diferentes áreas dun mesmo departamento se realice a través do superior xerárquico común.

As iniciativas dos traballadores, relativas aos seus cometidos, serán sometidas ao xefe inmediato e levadas á práctica se este o estima conveniente, de acordo coas súas instrucións, sen prexuízo de que en caso de emerxencia, se poidan adoptar as medidas que crean necesarias e realizar os traballos que consideren de urxencia, dando conta inmediata aos seus xefes.

■ Incorporan tamén algúns convenios **táboas de produtividade, de tempos e rendementos** mínimos e de **valoración dos postos de traballo**, indicando ademais as condicións e normas de aplicación e como resolver as discrepancias nas valoracións.

Nalgúns casos faise referencia a sistemas xa coñecidos (como o Bedaux por exemplo) e noutros establécense sistemas propios.

Entre os propios sinálanse nalgúns casos períodos de avaliación segundo a antigüidade na empresa, e o procedemento a seguir en caso de desacordo co resultado da valoración. Nalgún caso faise referencia á utilización dun sistema propio no que cada empregado participa na mellora continua do seu traballo a través de elementos como estandarización e actualización das súas prácticas operativas, toma de datos, comportamento seguro e identificación e eliminación de riscos de seguridade e derroche, xa sexa a través do sistema de suxestións ou doutro método alternativo, participación en eventos kaizen (mellora continua), resolución de problemas do seu traballo, etc.

Sínálase tamén nalgúns casos que as táboas de niveis de produtividade só se aplicarán nos centros de traballo que teñan comité de seguridade e saúde ou representantes dos traballadores, sempre que a lei determine a existencia de ambos os órganos.

Respecto das táboas de niveis normais de produtividade indícase que poderán aplicarse en todos os centros de traballo, sempre que no posto de traballo obxecto de medición se cumpran as medidas de seguridade establecidas na lexislación vixente.

■ Recóllese noutros convenios distintos **tipos de sistemas de traballo** que se poden establecer nas empresas, sinalando entre outros o traballo por tarefa, axustado ou por unidade de obra, con primas á produción ou con incentivo.

Caracterízanse estes sistemas por poñer en relación directa a retribución coa produción do traballo, con independencia, en principio, do tempo investido na súa realización e por ter como obxectivo a consecución dun rendemento superior ao normal.

O **traballo por tarefa** consiste na realización, por xornada, dunha determinada cantidade de obra ou traballo.

Se o traballador remata a tarefa antes de concluír a xornada diaria, a empresa poderalle ofrecer, e este aceptar ou non, entre continuar prestando os seus servizos ata o remate da xornada ou que abandone o traballo, dándoa por concluída.

Nos **traballos axustados ou por unidade de obra**, e para efectos da súa retribución, só se atende a cantidade e a calidade da obra ou traballo realizado, pagándose por pezas, medidas, anacos, conxuntos ou unidades determinadas, indepen-

dentemente do tempo investido na súa realización, ben que se pode estipular un prazo para o seu remate; neste caso deberase rematar dentro del, pero sen que se poida esixir un rendemento superior ao normal.

Indícase a posibilidade de establecer **primas á produtividade ou incentivos** nos traballos que se presten á súa aplicación, de tal forma que aos maiores rendementos que se acaden no traballo correspondan uns ingresos que garden respecto aos normais, polo menos, a mesma proporción que a dos ditos rendementos en relación cos normais.

Ademais destas primas por rendemento establécense tamén primas por calidade, sinalando algúns dos criterios que se teñen en conta para a súa avaliación.

Previamente á súa implantación ou revisión colectivas destes sistemas, en canto supoñen casos incluídos nos supostos de feito do artigo 64.1º.4 d) ou e) do Estatuto dos traballadores, deberáselles solicitar; se é o caso, aos representantes legais dos traballadores o informe a que o dito precepto se refire, estando suxeita a dita implantación ou revisión ao disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

■ Novas tecnoloxías

Establécese que cando a empresa introduza novas tecnoloxías que supoñan para os traballadores modificacións substanciais nas condicións de traballo, a empresa comunicarallas ao comité de empresa, o cal emitirá un informe dando a súa opinión. A empresa, de acordo co comité, dará a formación que estime necesaria en cada caso, para a adaptación técnica dos traballadores afectados polas estas tecnoloxías.

Nalgún caso indícase a obriga de impartir cursos por parte da empresa, cunha periodicidade anual como mínimo, co fin de conseguir o perfeccionamento do servizo e a reciclaxe e información sobre novas técnicas e medidas de seguridade e noutros as cláusulas son máis xerais indicando que se fomentará a formación do persoal apropiado no concernente ao coñecemento das novas tecnoloxías que se poidan aplicar na empresa.

Sinálase tamén que a mecanización, o progreso técnico e os novos sistemas de racionalización do traballo que se implanten no futuro deberán deixar a salvo, en calquera circunstancia, os valores humanos e os dereitos adquiridos en canto a postos de traballo polo persoal, estándose á procura de que os devanditos adiantos melloren directa ou indirectamente tanto a situación da empresa como a do seu persoal, ao que adaptará á nova situación para que non se produza, en ningún caso, paro tecnolóxico polos traballadores.

Establécese así mesmo que cando se implante unha nova tecnoloxía, engadiranse tamén as técnicas de protección que a tal tecnoloxía leve anexas.

Indícase nalgún caso que en toda ampliación ou modificación do proceso produtivo procurárase que a nova tecnoloxía, procesos ou produtos que se incorporen, non xeren novos riscos, debendo ter en conta a posibilidade de utilizar produtos menos perigosos nas mesmas garantías de fabricación.

Recolle tamén algún convenio un acordo para a implantación de novas tecnoloxías da comunicación, que ten por obxecto tratar o impacto das novas tecnoloxías

no contorno laboral, así como adaptar algúns procedementos da empresa ás innovacións tecnolóxicas.

Trátase por un lado de garantir o bo uso das ferramentas e os medios técnicos postos a disposición dos empregados para o desenvolvemento do seu labor profesional e, por outro, salvaguardar o dereito á intimidade destes. Outro obxectivo que se persegue é o de actualizar e regular as canles de comunicación sindical existentes na empresa e adaptar estas ás novas tecnoloxías dun modo eficaz e razoable.

Regúlase así o uso da intranet, internet, correo corporativo, conta de correo particular dos empregados e o envío de documentación aos empregados a través da intranet ou internet.

No ámbito sindical regúlase o taboleiro de anuncios virtual, o acceso sindical á intranet e as contas de correo sindical.

■ Actuación en defensa e protección do Ambiente.

Recóllense nalgúns convenios cláusulas neste sentido que indican que as partes asinantes do convenio consideran necesario que as empresas actúen de forma responsable e respectuosa co ambiente, prestando gran atención á súa defensa e protección de acordo cos intereses e preocupacións da sociedade.

Para estes efectos, a empresa debe adoptar unha actitude permanente, responsable e visible en materia de ambiente e, ao mesmo tempo, conseguir que o esforzo que estea desenvolvendo a industria neste campo, e o que se realice no futuro, así como os seus resultados, sexan coñecidos e adecuadamente valorados pola sociedade e as administracións competentes.

Considérase fundamental para estes fins a realización de actividades tendentes a conseguir os seguintes obxectivos:

- Promover e conseguir unha actuación responsable da empresa en materia de ambiente, concretando as medidas que se adopten.
- Establecer uns obxectivos cualitativos e cuantitativos de mellora co fin de facer visible, respecto a eles, o progreso que se consiga.
- Demostrar á sociedade o comportamento responsable da empresa mediante o emprego de técnicas de boa xestión ambiental e a comunicación dos resultados obtidos.
- Mellorar a credibilidade da empresa e aumentar a confianza da sociedade e das administracións públicas mediante demostracións e feitos concretos.

Existen nalgún convenio cláusulas respecto da responsabilidade social corporativa como compromiso continuo da empresa de comportarse eticamente nos negocios e contribuír ao desenvolvemento económico mentres mellora a calidade de vida dos seus empregados e as súas familias, así como a comunidade local e a sociedade en xeral.

Sinalar por último que outras cláusulas fan referencia á distribución da xornada (xa analizado no apartado sobre tempo de traballo) e á mobilidade dos traballadores que se analiza con máis detalle no apartado seguinte.

7.6.7. Mobilidade e clasificación profesional

A. Mobilidade xeográfica. Traslados e desprazamentos

Son 43 (19,72%) os convenios con cláusulas sobre mobilidade xeográfica (cadro 7.39). Os traballadores aos que afectan son 42.511 (20,91%).

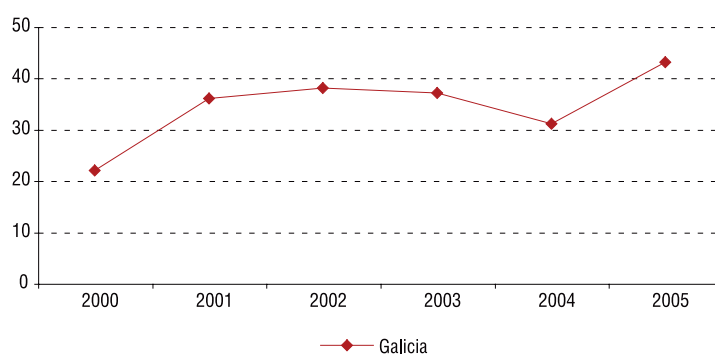
Deles 36 son de empresa con 2.632 traballadores afectados e 7 son de sector con 39.879 traballadores afectados.

■ Cadro 7.39

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica. Por provincias. Galicia. 2000-2005

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2000	3	60,00	1	10,00	0	0,00	2	11,76	1	6,67	7	12,73
2001	1	50,00	3	17,65	1	7,69	1	6,25	2	11,11	8	12,12
2002	3	60,00	2	16,67	1	12,50	2	13,333	1	6,67	9	16,36
2003	1	25,00	1	10,00	0	0,00	1	7,69	2	13,33	5	9,80
2004	3	60,00	3	30,00	2	25,00	3	21,43	1	5,56	12	21,82
2005	2	50,00	3	33,33	0	0,00	1	7,69	1	8,33	7	14,00
Empresa												
2000	1	12,50	8	14,81	0	0,00	0	0,00	6	8,45	15	8,47
2001	2	25,00	12	25,00	1	5,56	2	9,09	11	13,41	28	15,73
2002	10	50,00	4	10,26	2	11,76	0	0,00	13	16,88	29	17,16
2003	3	37,50	8	16,33	2	18,18	2	10,00	17	26,15	32	20,92
2004	7	53,85	2	5,26	3	16,67	0	0,00	7	10,00	19	11,73
2005	5	71,43	11	21,57	5	21,74	3	12,00	12	19,35	36	21,43
Total 2005	7	63,64	14	23,33	5	14,29	4	10,53	13	17,57	43	19,72

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Moitas destas cláusulas remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente.

Defínese nalgúns convenios o que se considera traslado, asociándoo xeralmente a que supoña para o traballador cambio de domicilio, sinalando nalgúns casos o número de quilómetros ou o tempo de desprazamento entre o novo centro de traballo e o anterior ou o domicilio do traballador.

Indícanse os mecanismos que se deben seguir para facer os traslados, sinalando entre eles, ademais da negociación preceptiva cos representantes dos traballadores e os prazos, a intervención do AGA en caso de desacordo da comisión paritaria.

Regúlanse tamén as indemnizacións e compensacións económicas a que ten dereito o traballador.

Por último indicar que hai convenios nos que se prohibe o traslado dunha localidade ou provincia a outra.

B. Mobilidade funcional

Son 106 (48,62%) os convenios asinados este ano que teñen cláusulas sobre mobilidade funcional (cadro 7.40). Os traballadores aos que afectan son 60.449 (29,74%).

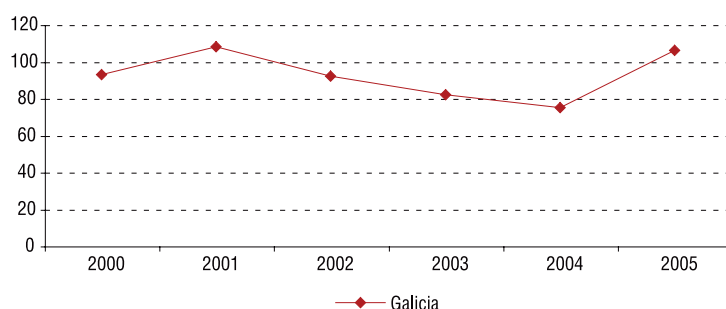
Deles 12 son de sector con 51.595 traballadores afectados e 94 son de empresa con 8.854 traballadores afectados.

■ Cadro 7.40

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional.
Por provincias. Galicia. 2000-2005**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2000	3	60,00	3	30,00	0	0,00	5	29,41	3	20,00	14	25,45
2001	1	50,00	7	41,18	0	0,00	6	37,50	1	5,56	15	22,73
2002	2	40,00	3	25,00	3	37,50	4	26,67	0	0,00	12	21,82
2003	1	25,00	3	30,00	2	22,22	3	23,08	2	13,33	11	21,57
2004	3	60,00	3	30,00	3	37,50	2	14,29	0	0,00	11	20,00
2005	2	50,00	1	11,11	2	16,67	5	38,46	2	16,67	12	24,00
Empresa												
2000	3	37,50	30	55,56	6	33,33	12	46,15	28	39,44	79	44,63
2001	6	75,00	31	64,58	5	27,78	12	54,55	39	47,56	93	52,25
2002	15	75,00	12	30,77	8	47,06	7	43,75	38	49,35	80	47,34
2003	7	87,50	28	57,14	4	36,36	6	30,00	26	40,00	71	46,41
2004	8	61,54	16	42,11	6	33,33	7	30,43	27	38,57	64	39,51
2005	6	85,71	28	54,90	13	56,52	17	68,00	30	48,39	94	55,95
Total 2005	8	72,73	29	48,33	15	42,86	22	57,89	32	43,24	106	48,62

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Respecto das cláusulas que recollen cabe sinalar que en moitos casos remiten ou recollen o indicado ao respecto na lexislación vixente.

Tamén son frecuentes as cláusulas que se refiren á información aos representantes dos traballadores neste tema.

Nalgúns convenios sinálase como contido desta información o seguinte:

- Unha descrición xustificativa das causas que motivan os ditos cambios.
- A identificación dos traballadores afectados.
- Duración estimada da mobilidade.

Outro tipo de cláusulas refírese á posibilidade de facer permutas entre os traballadores e aos requisitos que deben cumprir:

■ Cláusulas sobre traballos de **categoría superior**

As modificacións máis frecuentes que introducen respecto do sinalado na lexislación vixente refírense a fixar períodos menores para reclamar o ascenso ou a cobertura da vacante.

Tamén se limita nalgúns casos a duración, salvo para casos de substitución por incapacidade temporal, invalidez provisional, vacacións, licenzas e excedencias dos que a concesión sexa obrigatoria para a empresa. Nestes últimos supostos, a substitución comprenderá todo o tempo que duren as circunstancias que a motivasen sen que outorguen dereito á consolidación do posto; pero si á percepción da diferenza económica durante a substitución se esta existe.

Transcorrido o tempo sinalado como duración máxima no convenio indícase nuns casos que se consolida a categoría superior; salvo que para o seu desempeño se requirise a posesión de títulos ou coñecementos especiais debidamente acreditados por probas de suficiencia; en tales casos a consolidación será exclusivamente económica.

Noutros convenios sinálase que transcorrido o período sinalado como máximo, e persistindo as mesmas circunstancias, o desempeño das funcións realizarase por rotación, no suposto de existir máis dun traballador que reúna os requisitos e a capacidade necesarios da categoría que se vai cubrir, sempre que se desenvolvan as funcións adecuadamente.

Tamén se indica que estes límites non serán aplicables cando non sexa posible a rotación por non existiren no centro de traballo outros traballadores que reúnan as condicións necesarias.

■ Cláusulas sobre traballos de **categoría inferior**

Limitase tamén nalgúns convenios a súa duración, sinalando nalgúns casos a obrigación de rotar os traballadores do mesmo grupo na realización de tales tarefas.

Tamén indican algúns convenios que se o cambio de destino para o desempeño de traballos de categoría inferior tivese a súa orixe en petición do traballador, asignaráselle a retribución que corresponda ao traballo efectivamente realizado.

C. Promoción e ascensos

Teñen cláusulas sobre este tema 116 convenios (53,21%) que afectan a 137.787 traballadores (67,79%).

Deles 22 son de sector (44%) e afectan a 128.648 traballadores (67,99%), e 94 son de empresa (55,95%) con 9.139 traballadores afectados (65%).

As cláusulas pódense resumir nas seguintes:

■ Probas e/ou concursos de méritos para o ascenso.

Recollen cláusulas deste tipo 58 convenios dos asinados este ano (26,16%). Os traballadores afectados son 100.047 (49,22%).

Destes convenios 8 son de sector (16%) con 93.675 traballadores afectados (49,51%) e 50 son de empresa (29,76%) con 6.372 traballadores afectados (45,32%).

As cláusulas refírense sobre todo aos requisitos que deben posuír os aspirantes e á participación dos representantes dos traballadores no proceso.

Respecto das probas indícase xeralmente que deben ser adecuadas ao posto de traballo que se vai desempeñar.

Na valoración dos méritos indícase que debe ou pode terse en conta, entre outras, as seguintes circunstancias: Formación, titulación adecuada, coñecemento do posto de traballo, historial profesional, asistencia ao traballo, ter desempeñado función de superior categoría ou grupo profesional e a antigüidade.

O primeiro criterio elixido para resolver o ascenso cando se dan idénticas condicións de idoneidade é o da antigüidade.

■ Libre designación para os postos de mando ou especial confianza.

Recollen cláusulas deste tipo 35 convenios (16,06%). Os traballadores afectados son 96.461 (47,46%).

Deles 6 son de sector (12%) con 92.160 traballadores afectados (48,71%) e 29 son de empresa (17,26%) con 4.301 traballadores afectados (30,59%).

■ Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo.

Establécese en 30 convenios (13,76%). Os traballadores afectados son 21.131 (10,40%).

8 destes convenios son de sector (16%) con 18.143 traballadores afectados (9,59%) e 22 son de empresa (13,10%) con 2.988 traballadores afectados (21,25%).

■ Establécese nalgún caso un período de proba que no caso de non superarse ou desistir o traballador supón o retorno ao antigo posto.

■ Indícase tamén que non debe producirse discriminación de ningún tipo na promoción.

■ Establece algún convenio que terán prioridade na promoción aquelas persoas pertencentes ao sexo menos representado no grupo profesional do que se trate.

■ Sinálase nalgúns convenios a creación ou existencia de Comisións paritarias de ascensos, indicando nalgúns casos a súa composición e funcionamento.

■ Algúns convenios indican que a empresa está obrigada a convocar prazas de ascenso, cando existan vacantes, mantendo unha relación porcentual entre as diferentes categorías, e acordando a creación dunha comisión paritaria para, conxuntamente, definir as porcentaxes.

■ Outras cláusulas refírense á necesidade dunha publicidade suficiente das condicións requiridas para os postos que se vaian a cubrir e das características deles.

D. Clasificación profesional

Recollen cláusulas sobre clasificación profesional (cadro 7.41) 131 convenios (60,09%). Os traballadores aos que afectan son 103.577 (50,96%).

Deles 107 son de empresa con 10.563 traballadores afectados e 24 son de sector con 93.014 traballadores afectados.

■ Cadro 7.41

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional. Por provincias. Galicia. 2000-2005

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2000	4	80,00	1	10,00	1	12,50	7	41,18	2	13,33	15	27,27
2001	2	100,00	6	35,29	2	15,38	5	31,25	3	16,67	18	27,27
2002	4	80,00	3	25,00	2	25,00	5	33,33	2	13,33	16	29,09
2003	3	75,00	4	40,00	1	11,11	5	38,46	3	20,00	16	31,37
2004	3	60,00	3	30,00	5	62,50	5	35,71	8	44,44	24	43,64
2005	4	100,00	3	33,33	6	50,00	6	46,15	5	41,67	24	48,00
Empresa												
2000	3	37,50	25	46,30	4	22,22	14	53,85	22	30,99	68	38,42
2001	7	87,50	30	62,50	5	27,78	14	63,64	42	51,22	98	55,06
2002	18	90,00	19	48,72	7	41,18	10	62,50	47	61,04	101	59,76
2003	8	100,00	33	67,35	3	27,27	15	75,00	42	64,62	101	66,01
2004	11	84,62	23	60,53	9	50,00	13	56,52	35	50,00	91	56,17
2005	6	85,71	33	64,71	9	39,13	20	80,00	39	62,90	107	63,69
Total 2005	10	90,91	36	60,00	15	42,86	26	68,42	44	59,46	131	60,09

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Se temos en conta os convenios que, aínda sen ter cláusulas específicas ao respecto, recollen unha clasificación na táboa salarial (en grupos, categorías e/ou niveis), son 186 os convenios asinados este ano que establecen un sistema de clasificación. Os traballadores aos que afectan son 200.645.

Destes convenios 49 son de sector e afectan a 188.867 traballadores e 137 son de empresa e afectan a 11.778 traballadores.

Nalgúns casos non aparece recollida a clasificación no propio convenio, senón que se fai remitindo a outros convenios, ordenanzas ou regulacións específicas.

Indícase en moitos destes convenios que a clasificación do persoal é meramente enunciativa e que non supón a obriga de ter cubertas todas as prazas enumeradas se as necesidades e o volume da empresa non o require.

■ Clasificación por medio de grupos profesionais

En 63 convenios (o 28,90%) a clasificación faise en **grupos profesionais**. Os traballadores afectados son 36.012 (17,72%).

Destes convenios 9 son de sector e afectan a 31.110 traballadores e 54 son de empresa e afectan a 4.902 traballadores.

Respecto dos 186 convenios que establecen un sistema de clasificación, este tipo de clasificación en grupos supón o 34%.

Defínense ás veces os grupos directamente polos contidos funcionais e outras veces faise indicando e definindo as categorías ou niveis que conteñen.

Noutros casos enuméranse os grupos e indícanse as categorías ou niveis que conteñen pero sen definilos.

Hai convenios nos que se establece, ou indícase a posibilidade de facelo, dentro dos grupos desta forma definidos subgrupos e/ou áreas ou divisións funcionais diferentes.

Sínálase nalgúns convenios á hora de establecer os grupos profesionais que serán definidos pola interpretación e aplicación dos factores de valoración ou encadramento e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que, en cada caso, desempeñen os traballadores.

Entre os factores de encadramento menciónanse os seguintes: titulación, coñecemento, experiencia, iniciativa, cumprimento, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

Na valoración dos factores anteriormente mencionados indícase que se terá en conta, entre outras circunstancias, as seguintes:

- a) Coñecementos e experiencia: terase en conta ademais da formación básica necesaria para cumprir correctamente os cometidos, a experiencia adquirida e a dificultade para a adquisición dos ditos coñecementos e experiencia.
- b) Cumprimento: terase en conta o grao de seguimento a normas ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.
- c) Iniciativa: terase en conta o grao de actitude e decisión persoal ante a problemática que suscitan as tarefas e funcións.
- d) Autonomía: terase en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das tarefas ou funcións que se desenvolvan.
- e) Responsabilidade: terase en conta o grao de autonomía de acción do titular da función, o nivel de influencia sobre os resultados e a relevancia da xestión sobre os recursos humanos, técnicos e produtivos.
- f) Mando: terase en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelación, as características do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

g) Complexidade: terase en conta o número e o grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

■ Clasificación por medio de categorías profesionais

Son 67 (30,73%) os convenios nos que a clasificación se fai en categorías profesionais. Os traballadores aos que afectan son 32.294 (15,89%).

Deles 10 son de sector e afectan a 29.055 traballadores e 57 son de empresa e afectan a 3.239 traballadores.

Respecto das cláusulas que recollen, sinalar que son 28 os convenios que definen as categorías profesionais, os demais só as enumeran ou remiten a outros convenios ou a antigas ordenanzas.

Sínálase noutras destas cláusulas que a determinación das distintas categorías profesionais consignadas no convenio colectivo son meramente enunciativas e non supoñen a obriga de ter cubertas e provistas as categorías enumeradas, se as necesidades e a estrutura determinada pola dirección da empresa non o require. Indícase así mesmo que son enunciativos os distintos cometidos asignados a cada categoría ou especialidade.

Tamén se indica nalgún caso que a relación de categorías non ten carácter exhaustivo, podendo a dirección da empresa, de acordo coa representación legal dos traballadores, crear outras novas, suprimir algunha das existentes ou modificar a súa denominación.

■ Cláusulas de non discriminación

As cláusulas recollidas nos convenios asinados este ano refírense a que a clasificación profesional establecida no convenio ten como principio fundamental o de non-discriminación por razón de sexo.

■ Modificacións do sistema de clasificación existente

Recóllense cláusulas deste tipo en 8 convenios (2 de sector e 6 de empresa) que afectan a 1.866 traballadores.

As cláusulas refírense á creación ou eliminación de categorías ou á definición de equiparacións entre elas.

Indícase ademais nun convenio de sector e noutro de empresa o establecemento a partir deste ano dun novo sistema de clasificación en grupos profesionais.

■ Comisións paritarias

Créanse comisións específicas de clasificacións profesionais en 6 convenios (1 de sector e 5 de empresa) que afectan a 1.594 traballadores.

Indícase respecto destas comisións a súa composición e as funcións que se lle encomendan.

Entre as funcións destas comisións sínálanse as de estudo e adecuación das categorías profesionais, a decisión sobre os cambios ou creación de novas categorías, a descrición dos postos de traballo e funcións específicas do centro de traballo e a súa adscrición aos diferentes grupos profesionais.

Noutros convenios non se crean comisións específicas senón que se remiten os temas relacionados coas clasificacións profesionais á comisión paritaria do propio convenio.

■ Por último sinalar que outras cláusulas indican **compromisos de seguir negociando un novo sistema** de clasificación durante a vixencia do convenio.

7.6.8. Cláusulas sobre discriminación e acoso

A. Discriminación

Recollen cláusulas sobre discriminación 57 convenios (26,15%) que afectan a 65.398 traballadores (32,17%).

Deles 15 son de sector (30%) e afectan a 61.813 traballadores (32,67%) e 42 son de empresa (25%) e afectan a 3.585 traballadores (25,50%).

Entre as cláusulas que recollen pódense sinalar as seguintes:

■ Non discriminación por razón de sexo.

Refírense algunhas destas cláusulas a aspectos concretos nos que non pode existir un trato discriminatorio, e noutros casos teñen un sentido máis xeral ou amplo.

Recóllense algúns tipos delas a continuación.

■ De carácter xeral

Indícase que os traballadores son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer ningunha discriminación por razón de sexo.

Serán nulos de pleno dereito calquera acordos, decisións ou prácticas unilaterais da dirección da empresa que conteñan discriminacións adversas no emprego, así como en materia de retribucións, xornada, organización do traballo e outros que teñan a súa orixe nalgún tipo de discriminación.

Tamén se sinala que os traballadores afectados polo convenio non poderán ser obxecto de decisións e condicións, ou de calquera clase de medidas, que comporten directa ou indirectamente un trato discriminatorio en función do sexo en canto ao acceso, promoción e conservación do posto de traballo.

Establecen algunhas destas cláusulas que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais deben orientarse de tal maneira que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

Sinalan outras que as mulleres e os homes deben gozar de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, á formación, á promoción e ao desenvolvemento no seu traballo.

■ Aspectos retributivos

Indícase que mulleres e homes deben recibir igual retribución por traballo de igual valor; así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outro sentido deste.

Nalgúns convenios recóllense estas cláusulas ao establecer as táboas salariais de percepcións económicas para a xornada laboral ordinaria indicando que será, pa-

ra cada traballador, a que corresponda á súa categoría profesional ou nivel salarial, sen discriminación ningunha por razón de sexo.

■ Acceso ao traballo

Sínálase que se respectará o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo na empresa, tanto para o home como para a muller sen discriminación ningunha.

Tamén se sinala que os representantes dos traballadores velarán pola non discriminación da muller no ingreso no cadro de persoal.

■ Outras cláusulas

Ás veces as cláusulas veñen recollidas ao regular outros temas dos convenios, como nos casos dos procesos de selección de persoal, nos que se indica que deben rexerse polos principios da non discriminación e igualdade de sexo. O mesmo ocorre ao establecer os criterios de ascenso e promoción na empresa, indicando que se acomodarán a regras comúns para os traballadores dun e doutro sexo.

Tamén no que respecta á clasificación profesional se indica que ten como principio fundamental a non discriminación por razón de sexo.

Algúns convenios indican entre as funcións do Comité de Empresa a de velar non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

Noutros casos sínálanse como funcións da Comisión Paritaria asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo, como dos superiores.

■ Cláusulas xerais de non discriminación

Sínálase que os traballadores teñen dereito a non seren discriminados para o emprego ou unha vez empregados, por razóns de nacemento, sexo, estado civil, idade, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua.

Engádesse que tampouco poderán ser discriminados por razóns de diminucións físicas, psíquicas e sensoriais, sempre que se atopasen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

Serán nulos de pleno dereito calquera decisión ou práctica unilateral dos empresarios que conteñan discriminacións adversas no emprego, así como en materia de retribucións, xornada, organización do traballo etc., que teñan a súa orixe nalgún tipo de discriminación.

■ Non discriminación por afiliación sindical e/ou política e polo exercicio dos seus dereitos sindicais.

Indícase que as empresas respectarán o dereito de todos os traballadores a sindicarse libremente, e non poderán condicionar o emprego dun traballador á obriga de non afiliarse ou renunciar á súa afiliación sindical, nin tampouco despedir a un

traballador nin prexudicalo, de calquera outra maneira, a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

■ Acción positiva.

Establécese que para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor, é necesario desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de modo que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional.

Indícase nalgún caso que na conversión en contratos de traballo indefinidos, trátase no posible, de fomentar a contratación fixa do persoal feminino, tendo en conta a proporción que representa este persoal no conxunto do cadro e a actual porcentaxe de persoal feminino con relación indefinida.

B. Acoso sexual

Existen cláusulas en 57 convenios (26,15%), que afectan a 51.328 traballadores (25,25%).

Deles 44 son de empresa (26,19%) e afectan a 4.686 traballadores (33,33%) e 13 son de sector (26%) e afectan a 46.642 traballadores (24,65%).

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

O tipo de cláusula máis frecuente que recollen estes convenios sinala que todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade ou contra a liberdade dos traballadores, condutas de acoso sexual verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da repercusión do feito.

Engádesse que nos supostos nos que se leve a cabo servíndose dunha relación xerárquica ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral, a sanción aplicárase no seu máximo grao.

Considérase tamén como circunstancia agravante que se realice a persoas con contrato non indefinido.

Sínálase así mesmo nalgúns convenios que os representantes dos traballadores e a dirección da empresa deberán velar polo dereito á intimidade do traballador procurando silenciar a súa identidade cando así fose requirido.

Inclúense nalgúns convenios as seguintes definicións de acoso sexual:

■ Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

■ Defínense como condutas de acoso os comportamentos de carácter ou connotación tanto sexual como fustigamento e vexación no posto de traballo que poden consistir nunha variedade de comportamentos, como contactos físicos innecesarios, rozamentos, palmadiñas, observacións suxestivas e desagradables, chistes,

comentarios sobre a aparencia, ou aspecto e abusos verbais deliberados, invitacións impúdicas e comprometedoras, uso de pornografía nos lugares de traballo, demandas de favores sexuais, agresións físicas, etc.

■ Estas actitudes poden darse tanto entre compañeiros (acoso ambiental) sen que medie relación de superioridade xerárquica, como nos casos en que medie superioridade xerárquica (chantaxe sexual).

■ Acoso sexual.- A definición do termo é importante en canto que a súa formulación determinará tanto as condutas que o conforman e, polo tanto, o rango de comportamentos prohibidos como a magnitude do fenómeno (ou número de persoas vítimas do acoso sexual).

A recomendación da Comunidade Europea 92/131, relativa á dignidade da muller e o home no traballo, aborda o acoso sexual e propón a seguinte definición:

«A conduta de natureza sexual baseados no sexo que afectan a dignidade da muller e o home no traballo, incluída a conduta de superiores e compañeiros, resulta inaceptable se:

- a) Esa conduta é indesexada, irrazoable e ofensiva para a persoa que é obxecto dela,
- b) A negativa ou o sometemento dunha persoa á dita conduta por parte de empresarios ou traballadores (incluídos os superiores e os compañeiros) utilízase de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efecto sobre o acceso da dita persoa á formación profesional e ao emprego, sobre a continuación do mesmo, o salario ou calquera outra decisión relativa ao emprego e/ou
- c) A dita conduta crea un contorno laboral intimidatorio, hostil e humillante para a persoa que é obxecto dela; e de que a dita conduta pode ser, en determinadas circunstancias, contraria ao principio de trato».

En tal sentido son elementos para salientar a natureza claramente sexual da conduta de acoso, o que tal conduta non é desexada pola vítima, o tratarse dun comportamento molesto, a ausencia de reciprocidade e a imposición da conduta.

C. Acoso moral no traballo.

Son 16 os convenios que teñen cláusulas respecto deste tipo de acoso. Deles 3 son de sector e 13 de empresa e afectan a 5.912 traballadores.

Nalgúns casos a cláusula é a mesma que para o acoso sexual pero engadíndolle este tipo de acoso.

Conteñen dous convenios as seguintes definicións:

- Enténdese por acoso moral, o factor de risco psicosocial que se manifesta por unha conduta abusiva, coaccionando, ameazando ou insultando (de xesto, palabra, correo, comportamento ou actitude); que atenta, pola súa repetición ou sistematización, contra a dignidade persoal e/ou profesional ou integridade psíquica ou física dunha persoa e contra o desempeño do seu traballo. Todas as agresións físicas ou verbais que ameacen con pór en perigo o emprego do/a acosado/a ou degraden o ambiente de traballo.

- Acoso moral.- Sen existir unha definición específica de acoso moral, a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (FACTS) sinala que unha posible definición é que «O acoso moral no traballo é un comportamento irracional repetido con respecto a un empregado ou a un grupo de empregados, que constitúe un risco para a saúde e a seguridade».

Nesta definición por comportamento irracional enténdese o comportamento que unha persoa razoable, tendo en conta todas as circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, delimita ou ameaza. Comportamento inclúe as accións de persoas ou dun grupo. Un sistema de traballo pódese utilizar como medio para discriminar, humillar, debilitar ou ameazar. Risco para a saúde e a seguridade inclúe o risco para a saúde mental ou física do empregado.

O acoso moral adoita constituír un mal uso ou un abuso de autoridade, cuxas vítimas poden ter dificultades para se defender.

Veñen recollidas estas cláusulas en varios convenios dentro das funcións da Comisión Paritaria, indicando que a dita comisión deberá asegurar a non discriminación da muller; controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo, como dos superiores, e sinalando tamén que deberá impedir a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre un traballador, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica del e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.

Sinalar por último que en moitos convenios estas cláusulas sobre acoso sexual e moral aparecen recollidas ao establecer a relación de faltas graves e moi graves e nalgúns casos nas cláusulas sobre saúde laboral.

7.6.9. Réxime disciplinario

Existen cláusulas en 98 convenios (44,95%) que afectan a 26.685 traballadores (13,13%).

Deles 88 son de empresa e afectan a 7.098 traballadores e 10 son de sector e afectan a 19.587 traballadores.

As cláusulas refírense ao seguinte:

■ Graduación das faltas

Ven recollida en 71 convenios (8 de sector e 63 de empresa) que afectan a 24.097 traballadores.

Nestas cláusulas recóllese unha enumeración das faltas cualificándoas en leves, graves e moi graves.

■ Sancións

Indican as sancións segundo a gravidade das faltas 65 convenios (8 de sector e 57 de empresa). Os traballadores aos que afectan son 23.847.

Os tipos máis frecuentes de sancións que se indican son: amoestacións verbais e/ou escritas, suspensión de emprego e soldo e despedimento.

Outras sancións menos frecuentes son traslado forzoso sen dereito a indemnización, suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas ou concursos de ascensos, desconto proporcional na retribución do tempo non traballado por falta de asistencia ou puntualidade e inhabilitación para o ascenso.

■ Outras cláusulas refírense ao procedemento sancionador, á necesidade ou non de tramitación dun expediente disciplinario, á información aos representantes dos traballadores e á prescrición e cancelación.

7.6.10. Cláusulas sobre o idioma

Teñen cláusulas sobre o idioma 35 convenios (16,06%). Os traballadores aos que afectan son 100.391 (49,39%).

Deles 25 son de empresa (14,88%) con 3.101 traballadores afectados (22,06%) e 10 son de sector (20%) con 97.290 traballadores afectados (51,42%).

As cláusulas máis frecuentes refírense ao dereito dos traballadores a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia, e a recibir formación lingüística. Tamén se indica noutras cláusulas que ningún traballador poderá ser discriminado no centro de traballo polo uso do idioma galego.

Establécese que no seo da empresa a dirección e os representantes dos traballadores fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións, engadindo nalgún convenio que tamén se potenciará o uso da lingua galega nas relacións cos consumidores, administracións públicas e entidades privadas radicadas en Galicia, de xeito que se normalice o emprego da lingua galega como un instrumento de comunicación da empresa cos seus interlocutores internos e externos, facéndose especial fincapé nas comunicacións cos traballadores e na utilización do galego como lingua da súa publicidade.

Outro tipo de cláusulas refírense a que o convenio colectivo se redactará e publicará en galego ou de xeito bilingüe e tamén se fará de igual xeito cos anuncios, notas, avisos, etc. que se publiquen nos taboleiros de anuncios da empresa.

7.6.11. Cláusula de sometemento ao AGA

Faise referencia ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) en 63 convenios dos asinados este ano, o 28,90% do total (cadro 7.42). Os traballadores afectados son 96.839 (47,64%).

Deles 24 son de sector (48%) con 93.194 traballadores afectados (49,26%) e 39 son de empresa (23,21%) con 3.645 traballadores afectados (25,93%).

O tipo de cláusula que máis se utiliza indica que as partes asinantes do convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) nos propios termos en que están formuladas.

Recóllense tamén referencias ao AGA nalgúns convenios ao indicar o xeito de resolver as discrepancias en temas concretos, sinalando os seguintes:

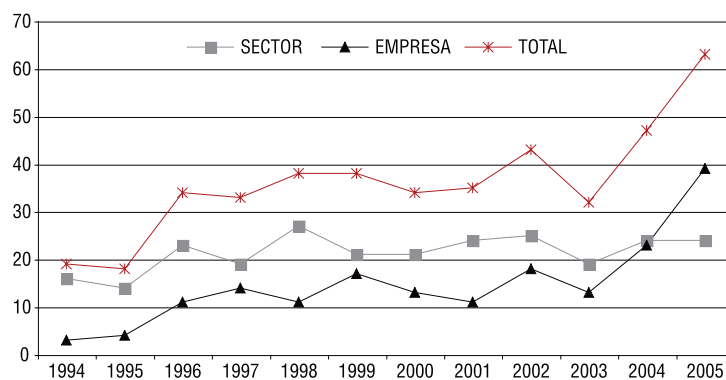
- Discrepancias no seo da comisión paritaria do convenio.
- Mobilidade (funcional e xeográfica).
- Desvinculación salarial.
- Interpretación de artigos do convenio.
- Bloqueo na negociación do convenio.
- Modificacións na organización do traballo.
- Desacordos na valoración de postos de traballo de nova creación.

Evolución dos convenios colectivos con cláusula de sometemento ao AGA. Por provincias. Galicia. 1994-2005

■ Cadro 7.42

		Sector	Empresa	
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº %	4 100,00	3 42,86	
A Coruña	Nº %	6 66,67	11 21,57	
Lugo	Nº %	4 33,33	10 43,48	
Ourense	Nº %	7 53,85	3 12,00	
Pontevedra	Nº %	3 25,00	12 19,35	
Galicia 2005	Nº %	24 48,00	39 23,21	
				Total
1994		16	3	19
1995		14	4	18
1996		23	11	34
1997		19	14	33
1998		27	11	38
1999		21	17	38
2000		21	13	34
2001		24	11	35
2002		25	18	43
2003		19	13	32
2004		24	23	47
2005		24	39	63

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



PARTE II. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA

Como xa se indicaba na primeira parte deste informe, continuouse neste ano coa recollida de información iniciada no ano 2003 para a elaboración dunha base de datos cos convenios de ámbito superior ao da Comunidade Autónoma que afectan a traballadores en Galicia.

Pártese inicialmente dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2005 ou posterior; combinando esta información coa remitida pola *Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales* do *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, que periodicamente remite un ficheiro no que se inclúen todos os convenios de ámbito interprovincial e estatal rexistrados, procedéndose no Consello a analízala para recoller só os que afectan a traballadores dalgunha das catro provincias galegas.

Os datos do número de traballadores afectados por estes convenios son de elaboración propia do Consello en base aos datos remitidos polo Instituto Galego de Estatística (IGE) para os convenios de sector e contactando directamente cos departamentos de recursos humanos das empresas para os convenios de empresa.

A información remitida polo IGE, extraída do ficheiro de contas de cotización á Seguridade Social, indica o número de asalariados para Galicia por subclase (5 díxitos) da CNAE-93. Obtense así o número de asalariados por actividade, non por empresa, información esta última suxeita a segredo estatístico.

Utilízase o mesmo criterio de inclusión dos convenios colectivos que o seguido ao elaborar a parte do informe referida aos convenios negociados en Galicia, que é o da vixencia económica, téndose en conta só os que teñen vixencia e efectos económicos durante o ano 2005.

Para a elaboración da media ponderada do incremento salarial pactado tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial recollidas nestes convenios, e que poden apreciarse no cadro de datos básicos que acompaña a este informe.

Os cadros 7.I e 7.II indican os convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia asinados e/ou revisados en 2005, que foron 153 e afectan a 276.600 traballadores.

Deles 101 son de empresa e afectan a 16.578 traballadores e 52 son de sector con 260.022 traballadores afectados.

Os cadros 7.III e 7.IV reflicten o número de convenios colectivos (asinados ou revisados) segundo o número de traballadores aos que afecta cada convenio.

Neles obsérvase que nos de empresa o maior número concéntrase nas que teñen ata 50 traballadores.

Nos de sector o maior número sitúase nas que teñen entre 1.001 e 3.000 traballadores.

No que se refire ao ámbito temporal, o 65,52% dos convenios de empresa e o 61,54% dos de sector teñen unha vixencia igual ou superior a 3 anos. Estes datos aprécianse con maior detalle nos cadros 7.V e 7.VI.

Convenios colectivos

■ Cadro 7.I

	Nº	Traballadores
Empresa	87	11.219
Sector	26	107.552
Total	113	118.771

Revisións salariais

■ Cadro 7.II

	Nº	Traballadores
Empresa	14	5.359
Sector	26	152.470
Total	40	157.879

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores. Empresa

■ Cadro 7.III

Traballadores	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	73	72,28%
51-100	10	9,90%
101-500	12	11,88%
501-1000	2	1,98%
1001-3000	3	2,97%
>3000	1	0,99%
Total	101	

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores. Sector

■ Cadro 7.IV

Traballadores	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	3	5,77%
51-100	3	5,77%
101-500	8	15,38%
501-1000	11	21,15%
1001-3000	15	28,85%
>3000	12	23,08%
Total	52	

Vixencias medias dos convenios de empresa. Porcentaxe sobre o total

■ Cadro 7.V

	Nº	%
Menos de 1 ano	1	1,15%
1 ano	8	9,20%
De 1 a 2 anos	2	2,30%
2 anos	17	19,54%
De 2 a 3 anos	2	2,30%
3 anos	31	35,63%
Máis de 3 anos	26	29,89%
Total	87	

**Vixencias medias dos convenios de sector.
Porcentaxe sobre o total**

■ Cadro 7.VI

	Nº	%
Menos de 1 ano	1	3,85%
1 ano	3	11,54%
De 1 a 2 anos	1	3,85%
2 anos	5	19,23%
De 2 a 3 anos	-	0,00%
3 anos	9	34,62%
Máis de 3 anos	7	26,92%
Total	26	

O incremento salarial medio pactado nos 153 convenios asinados ou revisados con vixencia económica para 2005 foi de 4,12 (cadro 7.VII).

Este incremento é superior en 0,42 puntos ao IPC galego e ao estatal do ano 2005 que foron do 3,7.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial que figuran no 56,6% dos convenios e no 82,5% das revisións salariais tidas en conta este ano.

A media por sectores económicos recóllese no cadro 7.VIII.

Os cadros 7.IX e 7.X indican os convenios asinados e revisados que teñen cláusula de revisión salarial e os traballadores aos que afectan.

A xornada media pactada nestes convenios foi de 1.751,65 horas (cadros 7.XI e 7.XII).

Os convenios que reducen a xornada máxima legal anual son 84 (o 74,34%). Deles 64 son de empresa (73,56%) e 20 de sector (76,92%).

No cadro 7.XIII que figura a continuación recolle unha relación dos convenios estatais con aplicación en Galicia recollidos este ano con indicación do incremento salarial pactado neles de xeito porcentual e as cláusulas de revisión salarial se é o caso.

Media ponderada do incremento salarial pactado

■ Cadro 7.VII

	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
Ano 2005	3,94	3,47	4,27	2,07	4,12

**Media ponderada do incremento salarial
pactado por sectores de actividade**

■ Cadro 7.VIII

	Estatais
Agricultura	-
Industria	4,14
Contrución	4,50
Servizos	3,34
Total	4,12

Convenios colectivos asinados con cláusulas de garantía salarial

■ Cadro 7.IX

	Estatais			
	Nº	%	Traballadores	%
Empresa	46	52,87%	7.734	68,94%
Sector	18	69,23%	44.519	41,39%
Total	64	56,64%	52.253	43,99%

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía salarial

■ Cadro 7.X

	Estatais			
	Nº	%	Traballadores	%
Empresa	9	64,29%	193	3,60%
Sector	24	92,31%	149.227	97,87%
Total	33	82,50%	149.420	94,67%

Xornada pactada. Media ponderada para o ano actual.

■ Cadro 7.XI

	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
2005	1.753,39	1.712,37	1.751,65

Xornada por sector de actividade

■ Cadro 7.XII

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa		1.709,51		1.715,16	1.712,37
Sector		1.728,80	1.750,00	1.773,28	1.753,39
Total		1.726,35	1.750,00	1.769,02	1.751,65

■ **Cadro 7.XIII** **Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de sector. Estatais 2005**

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ACORDO MARCO DO SECTOR DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	Non indica %		
AXENCIAS DE VIAXES (SECTOR)	2,24	1,70	3,94
BANCA PRIVADA	2,85	0,85	3,70
CENTROS DE ASISTENCIA E DE EDUCACION INFANTIL	2,00	1,70	3,70
COMERCIO E MANIPULACION DE FLORES E PRANTAS	4,00		
COMERCIO MAIORISTAS DISTRIBUIDORES ESPECIALIDADES E PRODUCTOS FARMACÉUTICOS (DISTRIBUIDORES)	2,40	1,70	4,10
COMERCIO POR XUNTO E IMPORTADORES PRODUCTOS QUIMICOS-INDUSTRIAIS, E DE DROGUERIA, PERFUMERIA E FÍNS (MAIORISTAS)	2,40	1,70	4,10
CONSERVAS VEXETAIS	2,60	1,70	4,30
CONTRATAS FERROVIARIAS	3,00	Base para 2006	3,00
DESPACHOS DE TECNICOS TRIBUTARIOS E ASESORES FISCAIS	Non indica %		
EMPRESAS DE ENXEÑERÍA E OFICINAS DE ESTUDOS TÉCNICOS	2,80	Base para 2006	2,80
EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS (ANTES AXENTES E CORREDORES DE SEGUROS)	2,00	1,70	3,70
EMPRESAS DE SEGURIDADE			
ESTABLECEMENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO	4,10	0,16	4,26
HOSTALERÍA (ACORDO REGULADOR)			
INDUSTRIA DO CALZADO	3,00	0,95	3,95
INDUSTRIAS LACTEAS E OS SEUS DERIVADOS	2,50	1,70	4,20
MARINA MERCANTE (LAUDO)	Non indica %		
PERRUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELEZA E XIMNASIOS	Non indica %		
PORTOS DO ESTADO E AUTORIDADES PORTUARIAS	Non indica %		
PRENSA DIARIA	3,20		
RECUPERACIÓN DE RESIDUOS E MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS	3,25	1,70	4,95
SERVIZO DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPORTOS (HANDLING)	Non indica %		
SERVIZO DE TRANSPORTE URBANO E INTERURBANO DE AUTO-TAXI	4,00	1,70	5,70
SOCIEDADES COOPERATIVAS E DE CREDITO	2,85	0,85	3,70
TÉXTIL E CONFECCION. INDUSTRIA	2,50	1,70	4,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,94			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos revisados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CADEAS DE TENDAS DE CONVENIENCIA	2,00	1,70	3,70
COMERCIO DE PAPEL E ARTES GRÁFICAS	3,65		
CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AFUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZÓNS, ACEITES E FARIÑA DE PESCADO E MARISCO	2,00	1,95	3,95
ELABORADORES DE PRODUCTOS COCIÑADOS PARA A SÚA VENDA A DOMICILIO	2,80	0,90	3,70
EMPRESAS DE XESTIÓN E MEDIACIÓN INMOBILIARIA	3,00	0,70	3,70
EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO	2,25	1,70	3,95
ENSINANZA E FORMACIÓN NON REGRADA	3,20		
ESTACIÓNS DE SERVIZO	2,00	2,00	4,00
FABRICACION DEL CALZADO ARTESÁN MANUAL E ORTOPEDIA E A MEDIDA E TALLERES DE REPARACIÓN E CONSERVACIÓN DO CALZADO USADO E DUPLICADO DE CHAVES	2,50	1,70	4,20

GRANDES ALMACÉNS	2,30	1,40	3,70
INDUSTRIA QUÍMICA	2,50	1,70	4,20
INDUSTRIA SALÍNEIRA	2,30	1,40	3,70
INDUSTRIAS CÁRNICAS	3,00	1,70	4,70
INDUSTRIAS DE AUGAS DE BEBIDAS ENVASADAS	2,50	1,70	4,20
INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE FARIÑAS PANIFICABLES E SÉMOLAS	2,75	1,70	4,45
INDUSTRIAS DO CURTIDO, CORREAS E COIROS INDUSTRIAIS E CURTICIÓN DE PELES PARA PELETERÍA	2,40	1,70	4,10
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DO VIDRO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, E PARA AS DO COMERCIO EXCLUSIVISTA DOS MESMOS MATERIAIS	2,50	1,70	4,20
MATADOIROS DE AVES E COELLOS	2,50	1,70	4,20
MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS E PERFUMERÍAS	2,50	1,70	4,20
PERFUMERÍA E AFÍNS	2,50	1,70	4,20
PRENSA NON DIARIA	2,25	1,70	3,95
RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSOAS MAIORES E DO SERVIZO DE AXUDA A DOMICILIO (ANTES RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE)	3,00	1,70	4,70
SECTOR DO CORCHO	2,50	1,70	4,20
TELLAS, LADRILLOS E PEZAS ESPECIAIS DE ARCILLA COCIDA	3,00	1,70	4,70
XERAL DA CONSTRUCCIÓN	2,80	1,70	4,50
XERAL DE DERIVADOS DO CEMENTO	2,85	1,70	4,55
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,27			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de empresa.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ACERALIA TRANSFORMADOS	2,00	1,70	3,70
AGFA-GEVAERT S.A.	2,75	1,70	4,45
AIR EUROPA LINEAS AEREAS SA (PERSONAL TIERRA, EXCEPTO TECNICOS MANTENIMIENTO AERONAUTICO)	2,00	1,70	3,70
AIR EUROPA LINEAS AEREAS, SAU	2,00	1,70	3,70
ALCATEL ESPAÑA, S.A. (ANTES ESTANDARD ELECTRICA, S.A.)	Non indica %		
ARTEIXO TELECOM SA	2,00		
AUTOBAR SPAIN, S.A. (antes SEMATIC S.A.)	2,00	5,45	7,45
AVIS ALQUILE UN COCHE, S.A.	4,50		
BANCO DE ESPAÑA	2,00		
BRIDGESTONE FIRESTONE HISPANIA SA	2,40	1,70	4,10
CADBURY ESPAÑA, S.A. (WARNER LAMBERT ESPAÑA SA antes: PARKE-DAVIS, SA - sector confiteria)	2,25	1,70	3,95
CADBURY SCHWEPPES, BEBIDAS DE ESPAÑA SA	2,80	0,90	3,70
CARGILL ESPAÑA SA Y AOP IBERIA SL	2,50	1,70	4,20
CENTRAL LECHERA VALLISOLETANA SA	2,50	1,70	4,20
CLIMA ROCA YORK, S.L.	2,00	1,70	3,70
COMITE ESPAÑOL DEL UNICEF	3,20		
COMPañIA INTERNACIONAL DE COCHES-CAMAS Y DE TURISMO SA	Non indica %	1,70	
DEGAUX SL Y PLANIGRAMA EXCLUSIVAS PUBLICITARIAS SAU	3,20		
DEMAG CRANES & COMPONENTS, S.A. (antes MANNESMANN DEMATIC SA)	3,20		
DIARIO AS SL	2,00	1,70	3,70
DIFUSIÓ DIGITAL SOCIETAT DE TELECOMUNIC SA (TRADIA)	2,20	1,87	4,07

EMPRESA NACIONAL DEL GAS S.A. - ENAGAS	2,40	1,70	4,10
ENTIDAD COLABORADORA CON LA ADMINISTRACION S.A. (ECA)	3,50		
EUROPEAN AIR TRANSPORT SA	Non indica %		
FLEX EQUIPOS DE DESCANSO, SAU	3,00	1,70	4,70
FRANGOSA SERVICIOS SL	2,00		
FREMAP. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 61	2,00	1,70	3,70
FUJITSU CUSTOMER SUPPORT SA (ANTES FUJITSU SORBUS SA)	3,00		
FUNDACION IFES (INSTITUTO DE FORMACION Y ESTUDIOS SOCIALES)	3,00	1,70	4,70
GAS NATURAL COMERCIALIZADORA SA	2,40	1,70	4,10
GAS NATURAL DISTRIBUCIÓN SDG, S.A.	2,40	1,70	4,10
GAS NATURAL SDG, S.A.	2,40	1,70	4,10
GAS NATURAL SERVICIOS SDLT.	2,40	1,70	4,10
GETRONICS ESPAÑA SOLUTIONS SL (ANTES WANG GLOBAL NETWORK SERVICES SL)	Non indica %		
GRECO IBERICA, S.A.	4,00	Base para 2006	4,00
GRUPO AXA (ANTES 9011383)	Non indica %		
GRUPO ENDESA	2,50	1,70	4,20
GRUPO EXIDE ESPAÑA (SOCIEDAD ESPAÑOLA DEL ACUMULADOR TUDOR SA Y CHLORIDE MOTIVE POWER IBERICA SL)	2,90		
GRUPO GENERALI	2,25	1,70	3,95
HELADOS Y POSTRES SA	2,25	1,70	3,95
HERTZ DE ESPAÑA S.A.	3,95		
IBATZABAL MANAGEMENT SERVICES SL	2,75	1,70	4,45
IBERDROLA ENERGIAS RENOVABLES II SAU	2,50	1,70	4,20
IBERHANDLING SA	2,60	1,70	4,30
IBERMUTUAMUR, MATEPSS Nº 274	2,00	1,70	3,70
INERGY AUTOMOTIVE SYSTEMS SA (ANTES PLASTIC OMNIUM SOPLADO SA)	Non indica %	0,70	
INSTITUTO DE LA CALIDAD, SAU	Non indica %		
INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR (ICEX)	2,74		
JC DECAUX & SING, S.A. Y EL MOBILIARIO URBANO, S.A.U.	Non indica %		
LA REGION SA	3,20		
MANTENOR OUTSOURCING, SL	3,60		
MAPFRE MUTUALIDAD Y GRUPO DE EMPRESAS	2,30	1,96	4,26
MIELE S.A.	2,00	1,70	3,70
NAVANTIA, S.L	2,00	1,70	3,70
NAVIERA RIA DE AROSA SA (PERSONAL FLOTA)	3,70		
NEFITEL SA	3,20		
ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS (O.N.C.E.)	Non indica %		
PANSFOOD SA	3,20		
PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA SA	3,00		
PFIZER CONSUMER HEALTH CARE S. COMP.P.A.	3,40	Base para 2006	3,40
PHILIPS IBERICA SA	3,00	0,70	3,70
PIMAD, S.A.	3,50		
PROVIVIENDA	3,20		
REALE GRUPO ASEGURADOR	3,50		
RECOLETOS GRUPO DE COMUNICACION SA	Non indica %		
RECOLETOS MEDIOS DIGITALES SL	Non indica %		
REINTEGRA SA	2,50		
RENFE	2,00		
RETEVISION I SA	2,00	1,70	3,70
ROS FOTOCOLOR SA	2,00	1,70	3,70
SAGITAL, S.A.	Non indica %		
SAINT GOBAIN VICASA SA (DOMICILIO SOCIAL Y DELEGACIONES) (ANTES VIDRIERAS ESPAÑOLAS VICASA)	Non indica %	1,70	

SAINT-GOBAIN CRISTALERIA SA	Non indica %	1,70	
SANTA BARBARA SISTEMAS SA	3,00	1,70	4,70
SANTIAGO CUCART, S.L. y COFISER, S.L.	3,70		
SERVICIOS SECURITAS, S.A.	Non indica %		
SERVIMAX SERVICIOS GENERALES SA	Non indica %		
SOCIEDAD ESTATAL DE SALVAMENTO Y SEGURIDAD MARITIMA	2,00		
SPANAIR(MANTENIMIENTO DE AERONAVES)	2,00		2,00
TELEFONICA DE ESPAÑA , SA	2,00	1,70	3,70
TELEFONICA PUBLICIDAD E INFORMACION S.A.U.	2,00	1,70	3,70
TRANSPORTES OLLOQUEGUI, S.A.	Non indica %		
UNION GENERAL DE TRABAJADORES	2,00	1,70	3,70
V2 COMPLEMENTOS AUXILIARES SA	3,20		
VIAJES ECUADOR SA	3,68		
VIGILANCIA INTEGRADA, SA	Non indica %		
ZARDOYA OTIS S.A. y ASCENSORES EGUREN, S.A. (A.E.S.A.)	Non indica %	1,30	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,47			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos revisados de empresa.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ADIDAS ESPAÑA SA_(ANTES ADIDAS SARRAGAN ESPAÑA SA)	3,00	1,70	4,70
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO - PERSOAL LABORAL	2,00		
ALDEASA SA	3,00	1,70	4,70
COMPANÍA ESPAÑOLA PETROLEOS ATLANTICO S.A.	2,25	1,70	3,95
EUROPCAR IBERICA SA	3,25	0,45	3,70
FUNDACION DIAGRAMA INTERVENCION PSICOSOCIAL	2,00	1,70	3,70
GRUPO CETELEM	3,00		
GRUPO SANTANDER CONSUMER FINANCE	2,50	0,20	2,70
GRUPO SOGECABLE	2,24	1,90	4,14
OERLIKON SOLDADURA SA	3,25	1,70	3,95
RADIO POPULAR S.A. -COPE-	2,00	1,70	3,70
TAP-AIR PORTUGAL	3,20		
TRES M (3-M) ESPAÑA S.A.	2,30	1,70	4,00
UNISYS ESPAÑA SA	Non indica %		
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,07			