

Parte I. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA

9.1. Metodoloxía

Realízase na primeira parte deste capítulo unha análise dos convenios colectivos asinados e revisados durante este ano en Galicia utilizando como criterio de inclusión o da vixencia económica.

Isto supón que se tiveron en conta os convenios asinados e revisados no ano 2006 que teñen vixencia e efectos económicos durante este ano 2006 así como os convenios asinados ou revisados nos últimos días do ano anterior que teñen vixencia e inicio de efectos en 2006 e que non se consideraron aqueles convenios que, aínda que foron asinados ou revisados durante o ano 2006, non teñen efectos económicos para este ano.

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, na medida que se ten coñecemento deles.

O estudo que se fai respecto do tipo de cláusulas recollidas e os datos estatísticos foi realizado 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 tiveronse en conta os incrementos salariais indicados nos convenios de xeito porcentual e as cláusulas de revisión salarial recollidas neles de igual xeito, sen ter en conta os incrementos lineais ou os convenios nos que se indican varios incrementos.

Calcúlase tamén a media ponderada tendo en conta os incrementos salariais indicados para este ano 2006 nos convenios asinados en anos anteriores e as cláusulas de revisión salarial do ano 2005 que non tiñan efectos retroactivos senón que indicaban o inicio dos seus efectos para 2006.

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

A información recóllese dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2006 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 afectan a traballadores/as nalgunha das catro provincias galegas.

Nos convenios de sector o dato do número de traballadores/as aos que afectan foi elaborado polo IGE baseándose no traballo realizado durante este ano neste Consello no que se recollen os CNAE's incluídos no ámbito de aplicación dos ditos convenios.

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

Nos convenios de empresa estes datos recóllense dos remitidos polo Ministerio e/ou contactando directamente cos departamentos de recursos humanos das empresas.

9.2. Estrutura da negociación colectiva

O número de convenios colectivos que existen en Galicia a 31 de decembro de 2006, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente, é de 714 (Cadro 9.1). Os traballadores/as aos que afectan son 420.995.

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.

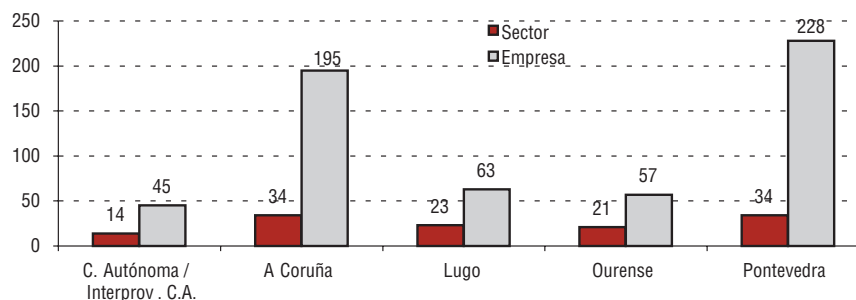
Evolución da estrutura global da negociación colectiva. Por provincias. Galicia. 2001-2006

■ Cadro 9.1

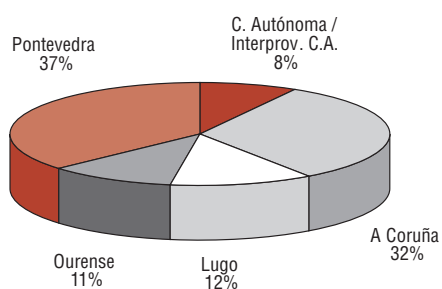
	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	11	37	23	19	37	127
Empresa	36	173	50	59	210	528
Total 2001	47	210	73	78	247	655
Sector	12	34	23	20	35	124
Empresa	42	171	53	59	227	552
Total 2002	54	205	76	79	262	676
Sector	12	34	23	20	35	124
Empresa	42	184	52	61	238	577
Total 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
Sector	14	34	23	21	34	126
Empresa	45	195	63	57	228	588
Total 2006	59	229	86	78	262	714

Neste cómputo total contabilízanse convenios colectivos e acordos reguladores
 Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Ano 2006. Distribución territorial



Ano 2006. Representación porcentual da distribución territorial



Asináronse por primeira vez este ano 29 novos convenios (Cadro 9.2) que afectan a 3.332 traballadores/as. Deles dous son de sector (Transporte de enfermos e acci-dentados en ambulancia de ámbito autonómico e Sanidade privada de Ourense) e 27 de empresa, dos que 6 regulan as condicións de traballo de funcionarios e persoal laboral pertencente á administración local.

**Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2006**

■ Cadro 9.2

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	0
Industria	-	-	-	-	-	0
Construción	-	-	-	-	-	0
Servizos	1	-	-	1	-	2
Total	1	0	0	1	0	2

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	1	1	-	-	2
Industria	1	2	-	-	1	4
Construción	-	1	-	-	1	2
Servizos	1	6	1	4	7	19
Total	2	10	2	4	9	27

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

O número de convenios asinados e/ou revisados en 2006 foi de 257 (193 asinados e 64 revisados) dos que 77 son de sector e 180 de empresa.

Os Cadros 9.3 e 9.4 recollen estes datos por provincias así como a evolución no número de convenios asinados e revisados no período 2001 – 2006.

Se ademais se teñen en conta os convenios asinados en anos anteriores que teñen vixencia para o ano 2006 ou posterior, o número de convenios con vixencia expresa para o 2006 é de 407. Estes convenios afectan a 332.366 traballadores/as.

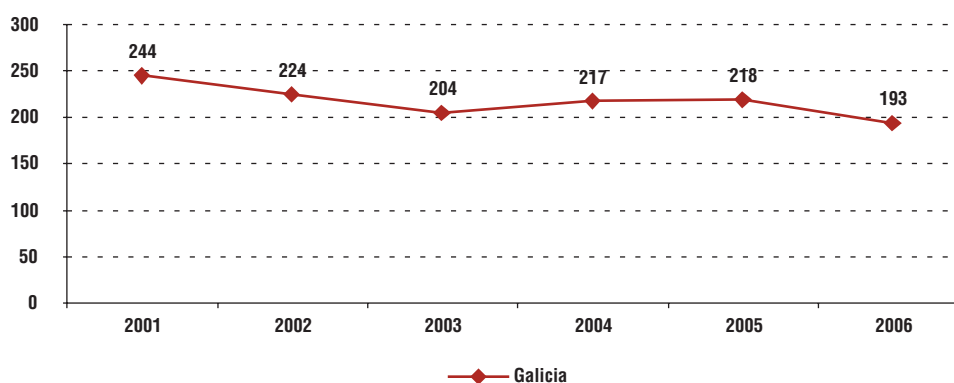
Deles 83 son de sector (o 65,9% do total dos de sector existentes) e afectan a 289.240 traballadores/as e 324 son de empresa (o 55,1% do total dos de empresa existentes) e afectan a 43.126 traballadores/as.

■ Cadro 9.3

Evolución dos convenios colectivos asinados. Por provincias. Galicia. 2001-2006

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	2	10	5	13	12	42
Empresa	16	46	14	15	60	151
Total 2006	18	56	19	28	72	193

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

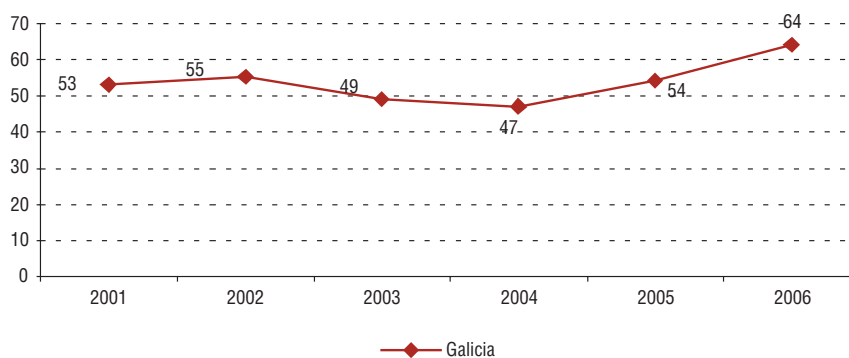


**Evolución dos convenios colectivos revisados.
Por provincias. Galicia. 2001-2006**

■ Cadro 9.4

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	1	7	10	7	10	35
Empresa	2	7	5	6	9	29
Total 2006	3	14	15	13	19	64

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



9.3. Ámbitos de aplicación

9.3.1. Funcional

Dos 257 convenios asinados ou revisados este ano, 77 son de sector (29,96%) e 180 de empresa (70,04%). Non obstante o anterior, tal e como veremos na análise do ámbito persoal, a maioría dos traballadores/as 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 9.5).

■ **Cadro 9.5** **Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2006 Convenios colectivos asinados e revisados. Por sector e grupos de empresas, empresas e ámbitos**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	1	-	1	2
Convenios de sector revisados	-	-	-	1	1
Convenios de empresa asinados	-	7	-	9	16
Convenios de empresa revisados	-	-	-	2	2
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	3	1	6	10
Convenios de sector revisados	-	3	1	3	7
Convenios de empresa asinados	4	14	1	27	46
Convenios de empresa revisados	1	4	-	2	7
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	2	1	2	5
Convenios de sector revisados	-	4	-	6	10
Convenios de empresa asinados	1	5	-	8	14
Convenios de empresa revisados	-	3	-	2	5
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	5	-	8	13
Convenios de sector revisados	-	2	1	4	7
Convenios de empresa asinados	-	8	-	7	15
Convenios de empresa revisados	-	2	1	3	6
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	5	-	7	12
Convenios de sector revisados	-	3	1	6	10
Convenios de empresa asinados	-	32	1	27	60
Convenios de empresa revisados	-	-	-	9	9
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	16	2	24	42
Convenios de sector revisados	0	12	3	20	35
Convenios de empresa asinados	5	66	2	78	151
Convenios de empresa revisados	1	9	1	18	29

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

9.3.2. Territorial

Igual que en anos anteriores o ámbito territorial de negociación máis empregado foi o provincial, tan só o 8,17% dos convenios asinados e/ou revisados en 2006 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como ven sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negociadora, o 35,41% do total, seguida da Coruña cun 27,24%. As porcentaxes de Ourense e Lugo son 15,95% e 13,23% respectivamente.

9.3.3. Temporal

Nos Cadros 9.6 e 9.7 pódense apreciar as vixencias medias dos convenios colectivos de sector e de empresa respectivamente.

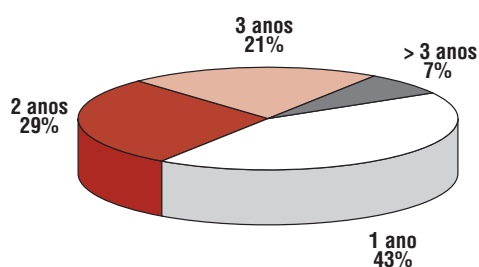
A vixencia anual (42,86%) foi a máis utilizada nos convenios de sector. O 28,57% indica unha vixencia de 2 anos e o 21,43% de 3 anos.

■ Cadro 9.6

Vixencias medias dos convenios colectivos de sector. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2006

	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	-	0,00	7	70,00	3	60,00	5	38,46	3	25,00	18	42,86
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
2 anos	1	50,00	1	10,00	1	20,00	6	46,15	3	25,00	12	28,57
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
3 anos	-	0,00	2	20,00	-	0,00	2	15,38	5	41,67	9	21,43
Máis de 3 anos	1	50,00	-	0,00	1	20,00	-	0,00	1	8,33	3	7,14
Total	2	100	10	100	5	100	13	100	12	100	42	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

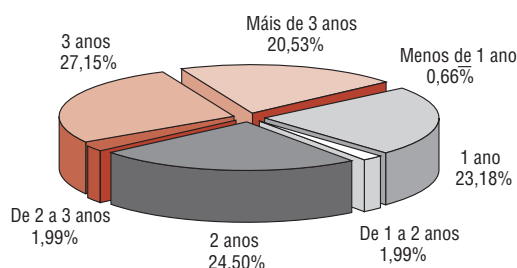


■ Cadro 9.7

Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa.
Porcentaxe sobre o total de convenios asinados.

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	1	2,17	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	0,66
1 ano	1	6,25	7	15,22	6	42,86	7	46,67	14	23,33	35	23,18
De 1 a 2 anos	-	0,00	2	4,35	1	7,14	-	0,00	-	0,00	3	1,99
2 anos	5	31,25	10	21,74	1	7,14	4	26,67	17	28,33	37	24,50
De 2 a 3 anos	-	0,00	2	4,35	-	0,00	-	0,00	1	1,67	3	1,99
3 anos	3	18,75	13	28,26	2	14,29	1	6,67	22	36,67	41	27,15
Máis de 3 anos	7	43,75	11	23,91	4	28,57	3	20,00	6	10,00	31	20,53
Total	16	100	46	100	14	100	15	100	60	100	151	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Nos de empresa as vixencias que máis se repiten son a de 3 anos (o 27,15%), 2 anos (o 24,50%) e 1 ano (o 23,18%). O 20,53% indica unha vixencia de máis de 3 anos).

O 57,14% dos convenios de sector e o 74,17% 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 (139 convenios, o 72% do total), 14 rematan a súa vixencia neste ano 2006.

Sinalar neste punto que en 1 convenio de sector (2,38%) e en 7 convenios de empresa (4,64%) establécese respecto de determinadas cláusulas unha vixencia superior á do convenio.

Estas cláusulas refírense ao seguinte:

- Establecer un novo concepto de antigüidade a partir do ano seguinte ao de finalización da vixencia do convenio.
- Sinalar que os principios fundamentais establecidos no convenio sobre sistemas de remuneración por incentivos, constitúen aspectos esenciais da vida da empresa, polo que a súa vixencia non quedará supeditada á do convenio colectivo.
- Pactar o incremento para o ano seguinte ao de finalización do convenio.
- Crear unha terceira paga extraordinaria indicando o seu valor e data de percepción, a partir do ano seguinte ao de finalización do convenio.
- Compromiso de manter o acordo sobre xubilación parcial existente na empresa dous anos máis a partir do de finalización do convenio.

■ Establecer unha vixencia distinta á do convenio para o acordo sobre xubilación parcial e/ou anticipada (7 anos máis).

■ Compromiso de reclasificar con ascenso de categorías un número mínimo de traballadores/as no ano seguinte ao de finalización do convenio.

■ Compromiso de redución da xornada en oito horas a partir do ano seguinte ao de finalización do convenio.

9.3.4. Persoal

Os convenios asinados e revisados en Galicia no ano 2006 afectaron a 305.100 traballadores/as (Cadros 9.8 e 9.9). O 93,40% deles teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector.

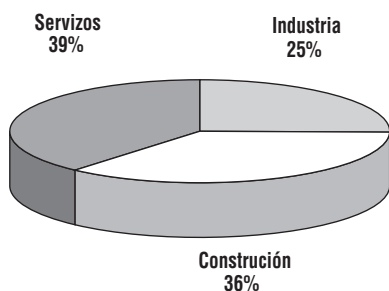
■ Cadro 9.8

**Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados.
Sector. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2006**

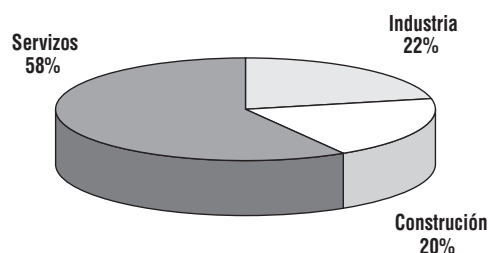
	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas
Agríc. e Pesca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Industria	275	49	23.750	2.656	6.867	1.950	8.763	738	32.605	4.758	72.260	10.151
Construción	-	-	43.800	3.650	8.800	925	8.200	660	42.000	4.000	102.800	9.235
Servizos	1.250	81	45.156	6.362	7.426	4.858	12.765	4.255	43.313	11.914	109.910	27.470
Total	1.525	130	112.706	12.668	23.093	7.733	29.728	5.653	117.918	20.672	284.970	46.856

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Traballadores afectados
Traballadores/as afectados/as
por sectores económicos



Empresas afectadas
Empresas afectadas por sectores económicos



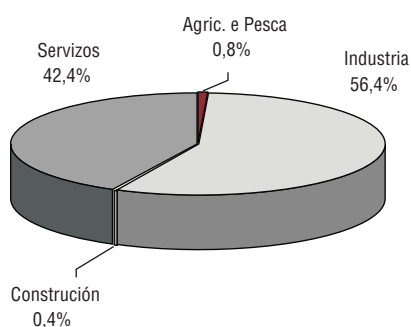
■ Cadro 9.9

**Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados.
Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos.
Galicia. 2006**

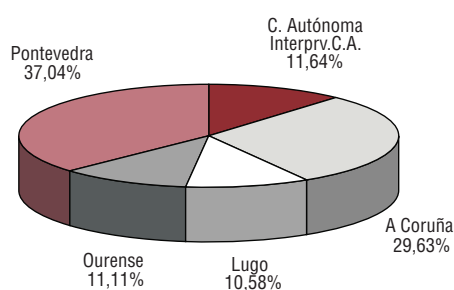
	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas
Agric. e Pesca	-	-	54	5	104	2	-	-	-	-	158	7
Industria	2.730	9	2.517	21	474	8	1.100	10	4.542	33	11.363	81
Construción	-	-	10	1	-	-	49	1	12	1	71	3
Servizos	2.677	13	1.191	29	466	10	560	10	3.644	36	8.538	98
Total	5.407	22	3.772	56	1.044	20	1.709	21	8.198	70	20.130	189

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Traballadores/as afectados/as
por sectores económicos



Empresas afectadas por provincias



O sector servizos é, nos convenios de sector, o que agrupa o maior número de traballadores/as (38,57%), seguido da construción (36,07%).

Por provincias foi Pontevedra a que acapara o maior número de traballadores/as nos convenios de sector (41,38%), seguida da Coruña (39,55%).

Nos convenios de empresa o 40,73% dos traballadores/as pertencen a convenios de Pontevedra e o 18,74% á Coruña.

No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2006 afectou a 47.045 empresas.

O 58,6% 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 27.568 empresas pertencentes a este sector.

Os Cadros 9.10 e 9.11 agrupan os convenios de sector en función do número de traballadores/as e de empresas aos que afectan 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/as (28,57%) e entre 101 e 500 empresas (37,66%).

Cadro 9.10
Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2006

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	5,00	-	0,00	1	1,30
51-100 trab.	-	0,00	1	5,88	-	0,00	1	5,00	1	4,55	3	3,90
101-500 trab.	2	66,67	3	17,65	5	33,33	5	25,00	5	22,73	20	25,97
501-1.000 trab.	-	0,00	-	0,00	4	26,67	5	25,00	2	9,09	11	14,29
1.001-3.000 trab.	1	33,33	5	29,41	4	26,67	5	25,00	7	31,82	22	28,57
+3.000 trab.	-	0,00	8	47,06	2	13,33	3	15,00	7	31,82	20	25,97
Total convenios	3	100	17	100	15	100	20	100	22	100	77	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Cadro 9.11
Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de empresas afectadas. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2006

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	2	66,67	4	23,53	1	6,67	6	30,00	5	22,73	18	23,38
51-100 empresas	1	33,33	3	17,65	1	6,67	3	15,00	1	4,55	9	11,69
101-500 empresas	-	0,00	4	23,53	9	60,00	7	35,00	9	40,91	29	37,66
501-1.000 empresas	-	0,00	3	17,65	2	13,33	2	10,00	3	13,64	10	12,99
1.001-2.000 empresas	-	0,00	1	5,88	1	6,67	2	10,00	1	4,55	5	6,49
+ de 2.000 empresas	-	0,00	2	11,76	1	6,67	-	0,00	3	13,64	6	7,79
Total convenios	3	100	17	100	15	100	20	100	22	100	77	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos convenios de empresa, o 52,78% afectan a empresas de menos de 51 traballadores/as (Cadro 9.12) e tan só o 2,78% se negociou en empresas de máis de 500 traballadores/as.

Cadro 9.12
Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Empresa. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2006

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 trab.	5	27,78	31	58,49	10	52,63	14	66,67	35	50,72	95	52,78
51-100 trab.	4	22,22	11	20,75	5	26,32	3	14,29	16	23,19	39	21,67
101-500 trab.	6	33,33	11	20,75	4	21,05	4	19,05	16	23,19	41	22,78
+ 500 trab.	3	16,67	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	2,90	5	2,78
Total convenios	18	100	53	100	19	100	21	100	69	100	180	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O Cadro de persoal medio das empresas afectadas por esta negociación (Cadro 9.13) é de 6,5% traballadores/as por empresa. Algo máis de 6 traballadores/as por empresa nos convenios colectivos de sector, e 106,5 nos de empresa.

**Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva.
Por provincias. Galicia. 2006**

■ Cadro 9.13

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	11,7	8,9	3,0	5,3	5,7	6,1
Empresa	245,8	67,4	52,2	81,4	117,1	106,5
Total	45,6	9,2	3,1	5,5	6,1	6,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

9.3.5. Desenvolvemento da negociación

■ Duración das negociacións:

No 45% dos convenios de empresa asinados este ano empregouse na negociación máis de 1 mes e menos de 6 meses. O 26,49% negociouse nun mes ou menos.

Nos convenios de sector o 54,76% 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 2006 solicitouse a mediación do AGA por problemas na negociación en 16 convenios (8 de empresa e 8 de sector) que afectan a 27.459 traballadores/as.

Nunha empresa e nun sector nos que se solicitou mediación tamén foi convocada folga durante a negociación do convenio.

Das 8 mediacións de sector unha é da Coruña (12.500 traballadores/as), unha de Ourense (850 traballadores/as), dúas de Pontevedra (7.890 traballadores/as) e catro de Comunidade Autónoma (5.079 traballadores/as).

Das 8 mediacións de empresa dúas son da Coruña (167 traballadores/as), dúas de Lugo (149 traballadores/as), dúas de Ourense (192 traballadores/as) e dúas de Pontevedra (632 traballadores/as).

O resultado foi positivo en todas as mediacións agás nunha de sector de Pontevedra.

Segundo os datos facilitados pola Dirección Xeral de Relacións Laborais, durante este ano 2006 celebráronse 22 folgas con motivo da negociación de convenios.

Catro delas foron convocadas por problemas na negociación de convenios de sector, un da provincia da Coruña no que se convocou folga dúas veces, un de Pontevedra e outro de ámbito de Comunidade Autónoma.

Das 18 de empresas restantes, 13 teñen convenio na actualidade de ámbito provincial (4 na Coruña, 4 en Lugo e 5 en Pontevedra) e nunha destas empresas convocouse folga tres veces.

Ademais das 22 folgas sinaladas, convocáronse este ano dúas folgas cuxo motivo foi a interpretación das cláusulas do convenio vixente. As dúas son de empresa.

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 11 convenios que afectan a 5.049 traballadores/as.

Destes convenios 8 son de empresa (2 da Coruña, 1 de Lugo, 1 de Ourense, 2 de Pontevedra e 2 de Comunidade Autónoma) e afectan a 2.449 traballadores/as e 3 son de sector (os tres de Pontevedra) e afectan a 2.600 traballadores/as.

■ Participación de mulleres na composición das mesas negociadoras.

Analizando os 188 convenios dos asinados este ano nos que figura nas actas a composición da comisión negociadora de xeito nominativo (o 97,4% do total dos asinados) existe participación de mulleres na comisión negociadora en 116 convenios (61,7%) que afectan a 113.679 traballadores/as (o 85,6%).

O número total de mulleres que participou na negociación de convenios este ano foi de 79 por parte das empresas e/ou organizacións empresariais (un 14% fronte a 471 homes, un 86%) e 258 por parte das organizacións sindicais (un 24% fronte a 837 homes, un 76%).

9.4. Réxime económico

9.4.1. Incremento salarial medio ponderado

A media ponderada do incremento salarial pactado en 2006 en Galicia foi do 3,88% (Cadro 9.14a).

■ Cadro 9.14a

Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2001-2006

	Convenios sector					Revisións sector					Convenios empresa					Revisións empresa					Media total				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
A Coruña	3,72	3,09	4,15	4,13	4,17	4,79	3,87	3,90	4,40	3,56	3,63	3,26	3,43	3,52	3,50	4,00	3,79	3,38	4,97	3,15	3,99	3,39	4,05	4,23	3,78
Lugo	3,27	3,45	4,43	4,80	3,91	3,48	4,18	3,99	4,60	3,94	4,33	2,99	3,40	3,75	3,73	4,00	3,67	4,09	4,68	3,85	3,34	3,69	4,27	4,67	3,92
Ourense	3,67	3,19	3,85	4,44	4,21	3,94	4,59	3,55	3,96	3,67	3,34	3,46	3,45	3,74	4,98	3,81	3,11	3,96	4,27	3,43	3,68	3,52	3,81	4,23	4,00
Pontevedra	3,39	3,62	3,89	4,55	3,70	4,58	3,33	4,07	4,65	3,86	4,17	4,50	3,34	4,20	3,90	4,34	3,68	4,97	4,78	3,96	3,89	3,64	3,90	4,56	3,84
C. Autónoma / Interprov. C.A.	3,40	3,28	3,38	2,92	13,44	4,60	3,04	3,20	4,17	4,70	2,23	3,42	3,15	3,28	3,41		3,10			2,80	2,98	3,17	3,23	3,25	5,78

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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 46,6% dos convenios asinados e o 73,4% dos revisados.

Este incremento é superior en 1,28 puntos ao IPC galego de 2006 que foi do 2,6 e superior en 1,18 puntos ao estatal de que foi do 2,7.

Se aos convenios asinados e revisados este ano engadimos a negociación feita en anos anteriores que estende a súa vixencia ata o 2006, o incremento resultante é do 3,89 (Cadro 9.14b).

■ Cadro 9.14b

Media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2006
Cálculos feitos tendo en conta as cláusulas de revisión salarial de 2005 con inicio de efectos
para 2006 e os incrementos salariais indicados nos convenios asinados antes de 2006
con vixencia para este ano

	Convenios sector	Revisións sector	Convenios empresa	Revisións empresa	Media total
	2006	2006	2006	2006	2006
A Coruña	4,17	3,86	3,39	3,15	3,95
Lugo	3,91	3,94	3,04	3,85	3,86
Ourense	4,21	3,67	4,62	3,43	3,99
Pontevedra	3,70	3,87	3,27	3,96	3,73
C. Autónoma / Interprov. C.A.	8,27	4,70	3,27	2,80	4,93
Galicia	4,17	3,86	3,32	3,64	3,89

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Para o cálculo desta media tivéronse en conta os incrementos indicados para o 2006 nos convenios asinados en anos anteriores así como o valor das cláusulas de revisión salarial do ano 2005 sen efectos retroactivos nese ano, senón que indicaban o inicio dos seus efectos para as táboas salariais do 2006.

No ano 2005 este tipo de cláusulas viña recollido en 10 convenios, 7 de sector e 3 de empresa, resultando de aplicación en 4 convenios de sector e 1 de empresa, que afectan a 41.614 traballadores/as.

O efecto destas cláusulas supón que antes de aplicar o incremento indicado para o ano 2006 no convenio, é preciso actualizar as táboas do ano anterior no valor da cláusula de revisión do 2005.

Centrando a análise nos convenios asinados e revisados en 2006, obsérvase que, por sectores económicos (Cadro 9.14c) os incrementos máis altos foron na industria co

■ Cadro 9.14c

Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2006

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca	-	2,70	-	-	-	2,70
Industria	3,74	3,91	3,97	4,35	4,00	4,00
Construción	-	3,54	4,20	3,52	3,85	3,72
Servizos	8,01	3,93	3,56	4,04	3,78	3,95
Total	5,78	3,78	3,92	4,00	3,84	3,88

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

4% e nos servizos co 3,95%. No sector de agricultura e pesca o incremento foi de 2,70 e na construción de 3,72.

Segundo reflicte o Cadro 9.15a 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/as. O tramo seguinte é o 3,01% ao 4%.

■ **Cadro 9.15a** **Convenios colectivos asinados e revisados. Por tramo de aumento salarial pactado inicialmente. Galicia. 2006**

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Traballadores/as	% sobre o total
Total	257		47.045		305.100	
Subtotal de convenios con incremento en %	225	87,55%	43.388	92,23%	279.028	91,45%
Inferior ou igual ao 2%	31	12,06%	715	1,52%	4.341	1,42%
Do 2,01% ao 3%	72	28,02%	22.424	47,67%	121.534	39,83%
Do 3,01% ao 4%	64	24,90%	15.264	32,45%	111.207	36,45%
Do 4,01 ao 5%	43	16,73%	4.528	9,62%	33.457	10,97%
Superior ao 5%	15	5,84%	457	0,97%	8.489	2,78%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Unha vez aplicadas as cláusulas de revisión salarial, e segundo se pode apreciar no Cadro 9.15b, o maior número de convenios concéntrase no tramo de 3,01% ao 4% de incremento salarial, que é o que agrupa tamén o maior número de traballadores/as. O tramo seguinte é do 4,01% ao 5%.

■ **Cadro 9.15b** **Convenios colectivos asinados e revisados. Galicia. 2006**
Por tramo de aumento salarial pactado unha vez aplicadas as cláusulas de revisión salarial.

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas afectadas	% sobre o total	Traballadores afectados	% sobre o total
Total	257		47.045		305.100	
Subtotal de convenios con incremento en %	225	87,55%	43.388	92,23%	279.028	91,45%
Inferior ou igual ao 2%	11	4,28%	11	0,02%	516	0,17%
Do 2,01% ao 3%	33	12,84%	2.272	4,83%	9.512	3,12%
Do 3,01% ao 4%	106	41,25%	30.917	65,72%	190.893	62,57%
Do 4,01 ao 5%	58	22,57%	9.670	20,55%	68.421	22,43%
Superior ao 5%	17	6,61%	518	1,10%	9.686	3,17%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

O Cadro 9.16 recolle o incremento salarial medio de Galicia e de España en relación co IPC real (media anual) tamén de Galicia e España.

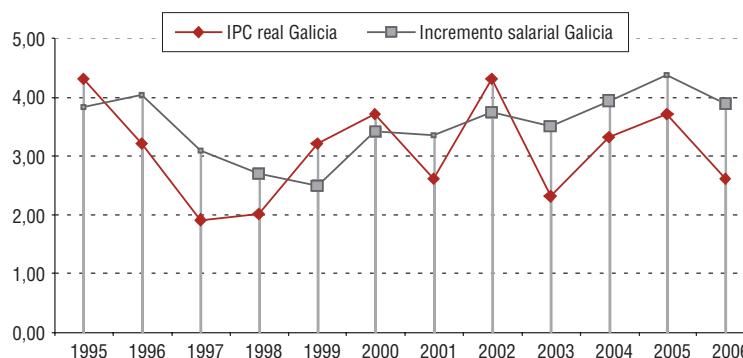
Nel pode apreciarse que o incremento salarial en España foi de 3,57 e o de Galicia foi o 3,88. A inflación en Galicia foi de 2,6 e a que se deu en España foi de 2,7.

■ Cadro 9.16

Evolución do incremento salarial pactado e relación co IPC. Galicia/España. 1995-2006

	Incremento salarial Galicia	IPC real Galicia (media anual)	Incremento salarial España	IPC real España (media anual)
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
2006	3,88	2,60	3,57	2,70

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais, Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais ("Boletín de Estadísticas Laborais - Xullo 2007") e INE



9.4.2. Cláusulas de revisión salarial

Os convenios colectivos asinados este ano que teñen cláusula de revisión salarial son 90 (o 46,63% do total) e afectan a 73.050 traballadores/as (54,68%) (Cadro 9.17a).

Deles 24 son de sector (57,14%) e afectan a 62.843 traballadores/as (54,13%) e 66 son de empresa (43,71%) e afectan a 10.207 traballadores/as (58,32%).

Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial. Por provincias. Galicia. 2006

■ Cadro 9.17a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		8	8
	%	0,00%	50,00%	44,44%
	Nº Traballadores/as		2.574	2.574
	%	0,00%	48,48%	38,68%
A Coruña	Nº Convenios	7	17	24
	%	70,00%	36,96%	42,86%
	Nº Traballadores/as	34.115	1.640	35.755
	%	79,32%	48,90%	77,12%
Lugo	Nº Convenios	5	8	13
	%	100,00%	57,14%	68,42%
	Nº Traballadores/as	14.882	245	15.127
	%	100,00%	43,99%	97,98%
Ourense	Nº Convenios	4	2	6
	%	30,77%	13,33%	21,43%
	Nº Traballadores/as	3.500	85	3.585
	%	20,27%	8,08%	19,57%
Pontevedra	Nº Convenios	8	31	39
	%	66,67%	51,67%	54,17%
	Nº Traballadores/as	10.346	5.663	16.009
	%	26,13%	78,32%	34,19%
Galicia	Nº Convenios	24	66	90
	%	57,14%	43,71%	46,63%
	Nº Traballadores/as	62.843	10.207	73.050
	%	54,13%	58,32%	54,68%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto dos convenios revisados (Cadro 9.17b), son 47 os que teñen cláusula de revisión salarial (73,44%) e afectan a 166.442 traballadores/as (97,05%).

Das 137 cláusulas de revisión pactadas, 134 (o 97,8%) están vinculadas co valor do IPC, fixándose en función do IPC real e a súa diferenza co IPC previsto ou co incremento inicial pactado no convenio, sinalándose nalgún caso un tope que non pode superar a suma do incremento inicial e a revisión.

En 128 das cláusulas de revisión salarial recollidas nos convenios asinados ou revisados este ano indícase que terán **efectos retroactivos**, o que supón o 93,4% das pactadas. O número de traballadores/as aos que afectan estas cláusulas é de 214.428 (o 89,5% respecto do total de afectados/as por cláusulas de revisión este ano).

Aínda que algunhas destas cláusulas sinalan os efectos desde que se cumpren as condicións que indican, maioritariamente (120 convenios) establécese que os seus efectos son desde o 1 de xaneiro de 2006 (ou desde o inicio da vixencia do convenio).

As cláusulas **base para o ano 2007** pactadas este ano foron 8 (o 5,8% do total das pactadas) e afectan a 25.034 traballadores/as (o 10,5%). O efecto destas cláusulas prodúcese o 1 de xaneiro de 2007, ao actualizar as táboas salariais, antes de aplicar o incremento pactado para ese ano.

**Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial.
Por provincias. Galicia. 2006**

■ Cadro 9.17b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		1	1
	%	0,00%	50,00%	33,33%
	Nº Traballadores/as		88	88
	%	0,00%	89,80%	31,65%
A Coruña	Nº Convenios	7	7	14
	%	100,00%	100,00%	100,00%
	Nº Traballadores/as	69.696	418	70.114
	%	100,00%	100,00%	100,00%
Lugo	Nº Convenios	9	5	14
	%	90,00%	100,00%	93,33%
	Nº Traballadores/as	8.050	487	8.537
	%	98,04%	100,00%	98,15%
Ourense	Nº Convenios	3	3	6
	%	42,86%	50,00%	46,15%
	Nº Traballadores/as	11.100	498	11.598
	%	89,07%	75,80%	88,41%
Pontevedra	Nº Convenios	8	4	12
	%	80,00%	44,44%	63,16%
	Nº Traballadores/as	75.325	780	76.105
	%	96,17%	80,66%	95,98%
Galicia	Nº Convenios	27	20	47
	%	77,14%	68,97%	73,44%
	Nº Traballadores/as	164.171	2.271	166.442
	%	97,22%	86,45%	97,05%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Destas cláusulas 4 veñen recollidas en convenios de sector e afectan a 24.946 traballadores/as e 4 en convenios de empresa e afectan a 88 traballadores/as.

Nun convenio non indican expresamente os efectos senón que é unha cláusula de compromiso de garantir; en todo caso, as revisións necesarias para evitar a perda de poder adquisitivo sen concretalas.

Unha vez coñecido o dato do IPC real de 2006, son 25 as cláusulas que non procede aplicar, (o 18,2% das pactadas) e afectan a 15.202 traballadores/as (6,3% do total afectado por cláusulas de revisión).

Os convenios que as recollen son 9 de sector (13.771 traballadores/as) e 16 de empresa (1.431 traballadores/as).

No Cadro 7.18 aparece recollida unha relación dos convenios asinados e revisados este ano.

Cadro 9.18
**Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados e revisados
Por provincias. Galicia 2006**

Convenios de sector asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AXENCIAS MARITIMAS E ADUANEIRAS, EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS E COMISIONISTAS DE TRÁNSITO	4,75		4,75
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	3,50	0,70	4,20
COMERCIO MAIORISTA DE FROITAS, HORTALIZAS E PLÁTANOS	3,00	0,70	3,70
DERIVADOS DO CEMENTO	3,00	0,70	3,70
ESTABLECEMENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA E LABORATORIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS - Sanidade privada	2,75	0,70	3,45
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	6,00		6,00
OFICINAS E DESPACHOS	3,00	0,70	3,70
PINTURA	4,00	non procede aplicación	4,00
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA	3,50	0,20	3,70
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA	5,00		5,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,17			

Convenios de sector asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	3,70	0,50	4,20
EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS (Construcción)	3,70	0,50	4,20
HOSTALERÍA	2,50	0,70	3,20
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN	3,70	0,50	4,20
PRIMEIRA TRANSFORMACIÓN DA MADEIRA	3,00	0,70	3,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,91			

Convenios de sector asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL	4,20		4,20
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	4,90		4,90
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL	4,10		4,10
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	3,00	0,70	3,70
COMERCIO TÉXTIL	4,00		4,00
FABRICANTES DE MOBLES, CARPINTERÍA, TAPICERÍA E EBANISTERÍA	4,00	0,20	4,20
INDUSTRIAS VITIVINICOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	4,00		4,00
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	4,20		4,20
LIMPEZA DE INSTITUCIÓNS HOSPITALARIAS DA SEGURIDADE SOCIAL DE OURENSE			
PANADERÍAS	4,50	non procede aplicación	4,50
PASTELERÍA, CONFEITEIRÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCINADOS	4,50		4,50
SANIDADE PRIVADA			
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	4,20		4,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,21			

Convenios de sector asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ALMACENISTAS DE MADEIRA	4,50	Non procede aplicación	4,50
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	4,25	0,15	4,40
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	3,00	0,70	3,70
COMERCIO DE MOBLES	3,50	Non procede aplicación	3,50
COMERCIO POR XUNTO DE PEIXE FRESCO - (Empresas exportadoras de peixe fresco)	3,50	Non procede aplicación	3,50
DERIVADOS DO CEMENTO	3,00	0,70	3,70
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal)			
HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO (sanidade privada)	3,70		3,70
MANUFACTURAS E COMERCIO DE VIDRO PLANO	3,00	Non procede aplicación	3,00
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS	3,00	0,70	3,70
TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAXEIROS POR ESTRADA	4,50		4,50
VENDA POR XUNTO DE TECIDOS, MERCERÍA E PAQUETERÍA (Téxtil)	3,50		3,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,70			

Convenios de sector asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
EDITORIAIS	3,50		3,50
TRANSPORTE DE ENFERMOS E ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	16,00		16,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
13,44			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS			
TOTAL GALICIA		4,19	

Convenios de sector revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO VARIO DA PROVINCIA DA CORUÑA	3,25	Base para 2007: valor 0,7	3,25
CONSTRUCCIÓN	3,00	0,50	3,50
ELABORACION E INSTALACION DE PEDRA E MÁRMORE	3,00	0,45	3,45
Empresas concesionarias de servizos municipais de aparcamento e/ou retirada de vehículos da vía pública da provincia da Coruña (ORA)	2,75	0,70	3,45
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	3,50	0,70	4,20
PANADERÍAS	2,00	0,70	2,70
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3,25	Non procede aplicación	3,25
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,56			

Convenios de sector revisados. Lugo	% pactado inicialmente	revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE MOBLES E OBOECTOS DECORATIVOS	2,00	1,70	3,70
COMERCIO DO METAL	3,50	0,70	4,20
COMERCIO TÉXTIL	3,00	0,70	3,70
CONFEITEIRÍA, PASTELERÍA E REPOSTERÍA DE LUGO	4,70		4,70
INDUSTRIA DA EBANISTERÍA E AFÍNS	3,00	0,70	3,70
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	3,50	0,70	4,20
OFICINAS E DESPACHOS DA PROVINCIA DE LUGO	3,00	0,70	3,70
PANADERÍAS	3,00	0,70	3,70
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3,00	0,70	3,70
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	3,00	1,70	4,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,94			

Convenios de sector revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CONSTRUCCIÓN	3,00	0,50	3,50
EMPRESAS CONCESIONARIAS DE SERVIZOS MUNICIPAIS DE INMOBILIZACION, RETIRADA DA VÍA PÚBLICA, TRASLADO E DEPÓSITO DE VEHÍCULOS.	4,70		4,70
HOSTALERÍA	2,35	0,70	3,05
REMATANTES, SERRADOIROS E PREPARADOS INDUSTRIAIS DA MADEIRA	4,50	0,70	5,20
TORRADOIROS DE CAFÉ E SUCEDÁNEOS	4,20		4,20
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3,95		3,95
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	4,70		4,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,67			

Convenios de sector revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS	4,00	0,45	4,45
COMERCIO DA PEL	3,00		3,00
COMERCIO DE BAZARES, VENDA DE XOGUETES, ARTIGOS DE REGALO, ADORNO E RECLAMO	4,20		4,20
COMERCIO DO METAL	3,00	Non procede aplicación	3,00
CONSTRUCCIÓN	3,25	0,60	3,85
HOSTALERÍA	2,75	0,70	3,45
INDUSTRIAS E COMERCIO VITIVINÍCOLAS	3,50	0,70	4,20
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	4,45		4,45
MÁRMORES E PEDRAS	3,00	0,70	3,70
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	4,70		4,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,86			

Convenios de sector revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
SECTOR DA DOBRAXE	4,70		4,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,70			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS			
TOTAL GALICIA	3,73		

Convenios de empresa asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Clausula de revisión salarial(%)	Incremento salarial final (%)
ACTEMSA, S.A.	5,00		5,00
ANGEL LOPEZ SOTO, S.L. (Centro de traballo de Couso - Aguiño)	5,25		5,25
COMAR RÍAS ALTAS, S.A.	2,00		2,00
COMPAÑÍA DE SERVICIOS MEDIOAMBIENTAIS DO ATLANTICO - COSMA, S.A. (Xestión do servizo de abastecemento e saneamento do Concello de Narón)	4,70		4,70
COMPAÑÍA DE TRANVIAS DE LA CORUÑA, S.A.	3,00	0,70	3,70
CONCELLO DA POBRA DO CARAMINAL - Acordo regulador funcionarios			
CONCELLO DE CABANAS - Persoal laboral			
CONCELLO DE CERCEDA - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE VIMIANZO - Acordo regulador funcionarios			
CONCELLO DE VIMIANZO - Persoal laboral			
CONGALSA, S.L.	2,70		2,70
CONSELLO DA CULTURA GALEGA - Persoal laboral	2,00	0,70	2,70
CORUÑESA MOTOR, S.A. - CORMOSA	3,00	Non procede aplicación	3,00
DINAHOSTING, S.L.	3,70		3,70
EL POTE, S.A.	3,00		3,00
EMESA TREFILERIA, S.A.	2,00	0,70	2,70
EMPRESAS AUXILIARES DE NAVANTIA - FENE (Antes ASTANO e IZAR) - [Indasa e Montajes Cabral, S.L.]	3,50		3,50
ENVASES DE LA ESTRELLA, S.L.	3,50		3,50
ESCOLA MUNICIPAL DE MÚSICA DA CORUÑA	2,00		2,00
FEIRACO, S. COOP. GALLEGA, FEIRACO LACTEOS S.L.U. e FEIRACO PIENSOS S.L.U.	2,35	0,70	3,05
FERROLVISIÓN, S.L.	4,00	0,70	4,70
FUMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS - Persoal adscrito aos servizos de limpeza das redes de sumidoiro, pluviais e outros elementos da Coruña adxudicados por EMALCSA			
GALLEGA DE CONSULTING, S.A. - GALCOSA	4,50		4,50
GRUPO DE EMPRESAS CANABAL, S.L. - Centro de traballo "Barcaza do Embalse de Portodemouros"			
HOTEL HESPERIA - PEREGRINO (HOTELERA DEL NOROESTE, S.A.)	3,00	0,70	3,70
HOTEL HESPERIA FINISTERRE, S.A. (HOTELERA DEL NOROESTE, S.A.)	3,00	0,70	3,70
HOTEL NH ATLANTICO (NH HOTELES, S.A.)	4,20		4,20
ISOLUX INGENIERIA, S.L.	3,00	0,40	3,40
LEYMA CENTRAL LECHERA, S.A. - Centro de traballo de Arteixo (Antes Puleva Food, S.L.)	2,50	0,70	3,20
LIGNITOS DE MEIRAMA, S.A. (LIMEISA)	2,00	0,76	2,76
MARINA NALDA, S.L. - Buques de arrastre ao fresco. Caladoiro Nacional Cantábrico-Noroeste (Porto base en Ribeira)			
MEGASA SIDERURGICA, S.L.	4,00		4,00
PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A. - PERSONAL LABORAL DO PARADOR "HOSTAL DE LOS REYES CATOLICOS"	3,50		3,50
PERFILES DE ALUMINIO, S.A. - PERHIALSA	1,80	0,90	2,70
PERSONAL DA CAFETERIA DE PERSONAL DO COMPLEXO HOSPITALARIO JUAN CANALEJO - MARITIMO OZA (Concesionaria SERUNION S.A.)	3,70		3,70
PESQUERA PUNTA DE CABÍO, S.A. - Buques de arrastre ao fresco. Caladoiro Nacional Cantábrico-Noroeste (Porto base en Ribeira)			
PORTILLO Y OTROS, S.L. - Buques de arrastre ao fresco. Caladoiro Nacional Cantábrico-Noroeste (Porto base en Ribeira)			
SGL CARBÓN, S.A.			
SOCIEDAD ESTATAL DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE FERROL, S.A. (SEYDFE)	3,70		3,70
TELECABLE COMPOSTELA S.A.U.	3,75		3,75
TURISMOS MOTOR, S.A. - TUMOSA (Centro de traballo de Oleiros)	2,70	0,70	3,40
UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A. - UNEMSA	4,00		4,00
UNIÓN DE TELEVISIONES GALLEGAS, S.A. - LOCALIA A CORUNA (UTEGASA)			
VIDIÑA PESCA, S.L. - Buques de arrastre ao fresco. Caladoiro Nacional Cantábrico-Noroeste (Porto base en Ribeira)			
VULCAROL, S.L. - Limpeza industrial na mina de Endesa Generación nas Pontes	3,00	0,70	3,70
VULCAROL, S.L. - Persoal da limpeza industrial da refinería de Repsol Petróleo da Coruña	6,75		6,75
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,50			

Convenios de empresa asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AFRICOR - LUGO (Asociación Frisona para o Control de Rendementos)	2,90		2,90
AGLOMERADOS ECAR, S.A.	3,00	0,70	3,70
APARCAMIENTOS MINO, S.A. - (Actual concesionaria Interparking Hispania, S.A.)	3,00	0,70	3,70
BOMBONES SUGUIMAR, S.A.	2,50	1,20	3,70
CESPA, S.A. - Servizos de limpeza de espazos públicos, recollida e transporte de residuos sólidos urbanos e xestión do punto limpo do Concello de Viveiro	2,25	0,70	2,95
CONCELLO DE FOZ - Persoal laboral	2,00		2,00
COSTIÑA (COSTIÑA, S.L. e COSTIÑA II, S.L.)			
FONTECELTA, S.A. (Centro de traballo de Céltigos - Sarria)	7,57	0,20	7,77
LIMPIEZAS DOMICILIARIAS LUCENSES, S.L. - Persoal de limpeza do Centro Rehabilitador San Rafael de Castro de Ribeiras de Lea	5,00		5,00
MAGNESITAS DE RUBIAN, S.A.	3,00	0,70	3,70
SERTOSA NORTE, S.L. - Tráfico interior do porto de Alúmina - Aluminio (ALCOA) de San Cibrao	3,70		3,70
TÉCNICA DE ENVASES PESQUEROS, S.A. - TEPSA	3,00	Non procede aplicación	3,00
TELELUGO EL PROGRESO, S.L.			
URBASER, S.A. - Servizos públicos de limpeza viaria e recollida de lixo do Concello de Vilalba	3,50	Non procede aplicación	3,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,73			

Convenios de empresa asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AGUA DE FONTENOVA, S.A.U.	3,50	Non procede aplicación	3,50
ARAÚJO PIEL, S.A.	3,70		3,70
BUTACID VERÍN, S.L. (Pacto extraestatutario)	3,80		3,80
CARLOS SABUCEDO GÓMEZ (Panadería)	5,00		5,00
CELCOAUTO, S.L. CEE - CELTICA DE COMPONENTES DEL AUTOMÓVIL, S.L.	4,00		4,00
CONCELLO DO CARBALLIÑO - Persoal laboral			
ESTACIÓN DE INVIERNO MANZANEDA, S.A. (MEISA) - FERROCARRILES (TRANSPORTE POR CABLE)	2,75		2,75
EUROINVERSIONES AGUAS DE SOUSAS, S.L.Unipersonal.	4,00	Non procede aplicación	4,00
GSB GALFOR, S.A.	6,20		6,20
LIMACO, EMPRESA DE INSERCIÓN S.L. (Convenio franxa)			
SETEX - APARKI, S.A. - Concesionaria ORA	4,70		4,70
TEYDESA CONECTORES, S.A.	4,00		4,00
URBANOS DE OURENSE, UTE	5,00		5,00
URBASER, S.A. - Limpeza e recollida pública no concello de Ourense	3,20		3,20
VERINLIMP, S.L.			
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,98			

Convenios de empresa asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AGUAS DE MONDARIZ - FUENTE DEL VAL, S.A.	4,00	Non procede aplicación	4,00
AGUASANA, S.L.	6,00		6,00
AQUALIA G.I.A., S.A. - Concesionaria do Servizo Municipal de Abastecemento e Saneamento de Auga de Bueu (Antes SERAGUA, S.A.)			
AQUALIA G.I.A., S.A. - Servizo municipal de abastecemento e saneamento de auga do Concello de Moaña			
ASIENTOS DE GALICIA, S.L. (Grupo Faurecia)	5,00	Non procede aplicación	5,00
ASTILLEROS ARMÓN VIGO, S.A.	5,50		5,50
CANCRIS VIGO, S.L. e IZMAR, S.L.	1,88		1,88
CARCHIDEA, S.L.	4,40		4,40
CENTRO FRIGORÍFICO CONSERVERO, S.A. - CEFRIKO	3,00	Non procede aplicación	3,00
CEPILLOS MARIÑO, S.L.	4,00	Non procede aplicación	4,00
CÍRCULO CULTURAL MERCANTIL E INDUSTRIAL DE VIGO	4,39		4,39
CODISOIL, S.A.	3,00	0,70	3,70
CONCELLO DO GROVE - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DO ROSAL - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DO ROSAL - Persoal laboral			
CONSORCIO DA ZONA FRANCA DE VIGO	3,05		3,05
CONSTRUCCIONES NAVALES P.FREIRE, S.A.	3,00	3,40	6,40
CRISTALERIA KAMESELLE, S.A.		Non procede aplicación	
CROWN EMBALAJES ESPANA, S.L.U. - Fábrica de Vigo (antes CROWN CORK IBERICA, S.L.U.)	2,75	0,70	3,45
D.S. SALGADO, S.L.	2,78	0,15	2,93
DHL LOGISTICS SPAIN S.L.U. - Centro de traballo de Mos	3,00	Base para 2007: valor 0,7	3,00
ELECTROQUÍMICA DEL NOROESTE, S.A. (ELNOSA)	2,50	0,70	3,20
EMPRESA OJEA, S.A.			
EQUIPO INTEGRAL DE ASESORIA SOCIEDAD COOPERATIVA GALLEGA			
FACTORÍAS VULCANO, S.A. - Factoría de Santa Tecla (Vigo)	9,00	0,70	9,70
FRINOVA, S.A.	4,38		4,38
FRIVIPESCA CHAPELA, S.A. (antes PESCANOVA CHAPELA, S.A.)	3,00	0,70	3,70
GABISA AUTOMOCIÓN, S.L.	4,00	Non procede aplicación	4,00
GÁNDARA CENSA, S.A.	4,70		4,70
GESTAMP VIGO, S.A.	3,00	0,70	3,70
GESTIÓN DEPORTIVA GALLEGA, S.L. (GESPORT, S.L.)	5,00		5,00
GRÁFICAS DEL NOROESTE, S.A. (GRAFINSA)	3,30		3,30
GRUPO EMPRESARIAL ENCE, S.A. - Centro de traballo do Complexo Industrial de Pontevedra	2,00	0,70	2,70
HARINAS Y SÉMOLAS DEL NOROESTE, S.A. (HASENOSA)	3,70		3,70
HERMANOS RODRÍGUEZ GÓMEZ, S.A. - HERMASA	3,80	Non procede aplicación	3,80

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, 211 convenios (82,10%) teñen un incremento igual ou superior ao IPC (2,7%). Estes convenios afectan a 277.578 traballadores/as (90,98%).

Deles 74 son de sector (96,10%) e afectan a 261.263 traballadores/as (91,68%) e 137 son de empresa (76,11%) e afectan a 16.315 traballadores (81,05%).

9.4.3. 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.

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.19, o 40,48% dos convenios de sector asinados este ano recollen no seu articulado este tipo de cláusulas. Estes convenios afectan a 74.932 traballadores/as.

■ Cadro 9.19 **Evolución dos convenios colectivos de sector con cláusula de desvinculación salarial. Por provincias. Galicia. 2001-2006**

Sector	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2006	1	50,00	7	70,00		0,00	4	30,77	5	41,67	17	40,48

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Nos convenios de ámbito interprovincial ou de Comunidade Autónoma a porcentaxe dos que a teñen é do 50% e nos da Coruña é do 70%. En Ourense é do 30,77% e en Pontevedra do 41,67%.

Existe ademais este ano un convenio de empresa que recolle cláusula de desvinculación.

Refírense estas cláusulas, por unha parte, aos requisitos e/ou ao procedemento que debe seguirse para acollerse a elas, así como á documentación que ten que presentar a empresa, e por outro lado concretan en que pode consistir a inaplicación salarial.

Recollen 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/as e mecanismos do AGA.

No que respecta ao AGA, sinalar que son 9 convenios (todos de sector) que afectan a 60.200 traballadores/as, os que indican que en caso de desacordo no procedemento a seguir débese recorrer aos mecanismos nel establecidos.

Sinálase xeralmente que tanto a representación legal dos traballadores/as como quen forme parte da comisión paritaria (asesores/as tamén), teñen a obrigação de tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tivesen acceso, observando, por conseguinte, sixilo profesional.

Respecto ao tipo de inaplicación indícase a posibilidade de aplicar incrementos salariais menores aos pactados ou, mesmo, non incrementar os salarios durante a vixencia do convenio.

Finalizado o período de desvinculación ou unha vez producida a recuperación económica, indícase que se aboarán os incrementos obxecto de suspensión con efectos retroactivos á data de inicio da non aplicación.

Supostos nos que pode aplicarse a cláusula de desvinculación

Faise referencia sobre todo á existencia de situacións de déficit ou perdas continuadas sinalando nuns casos as ocorridas no exercicio anterior e noutros nos dous ou tres últimos exercicios, tendo en conta ademais as previsións para o presente e futuros.

Sinálase 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 da empresa, ao que lle é de aplicación o convenio, mediante asemblea legalmente constituída.

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.

Recóllese en dous convenios 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 declarase 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 pola representación legal dos traballadores/as.
- c) Cando se 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 cuxa reparación 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.

Outro convenio sinala que o réxime salarial establecido nel non será de necesaria ou obrigada aplicación para aquelas empresas cuxa estabilidade económica puidese verse danada como consecuencia da súa adecuación indicando como causas xustificadas para tal efecto, entre outras, as seguintes:

1º. Situacións de déficit ou perdas obxectivas e acreditadas de maneira fidedigna nos dous últimos exercicios contables. Así mesmo, teranse en conta as previsións do ano en curso.

2º. Sociedades que se encontren incluídas nas causas de disolución legal seguintes:

- a) Por consecuencia de perdas que deixen reducido o patrimonio a unha cantidade inferior á metade do seu capital social.
- b) Por redución do capital social por debaixo do mínimo legal cando a redución veña imposta legalmente e que corrixa tal situación.

3º. Empresas que teñan solicitado concurso de acredores, quebra ou suspensión de pagamentos.

4º. Empresas as que sobreviñese algunha causa que afecte notablemente o exercicio da súa actividade.

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.

Limítase nun convenio o período de desvinculación a un ano soamente sendo necesaria unha nova solicitude e autorización no caso de que algunha empresa desexa mantela por máis tempo.

Noutro prohibese facer uso desta cláusula durante dous anos consecutivos.

Tamén se limita a aplicación en dous 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).

Sínálase nun convenio que de producirse acordo entre a empresa e a representación dos traballadores/as, este deberá ser comunicado á comisión paritaria e deberá considerar os seguintes requisitos:

■ Que se manteña o nivel de emprego.

■ Que os incrementos futuros se apliquen sempre sobre o convenio e non sobre os novos salarios da empresa.

■ Non prolongar a desvinculación por máis dun ano, renovable por outro máis sempre e cando houbese acordo entre a empresa e a representación dos traballadores/as.

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

■ Contabilidade dos resultados dos últimos exercicios por medio da cal se acredite que durante eles se produciron perdas reais. (O número de exercicios que se indica varía de un a tres)

- 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 e unha previsión do que pode supoñer para a empresa ese ano a súa desvinculación.
- Balances de situación e conta de resultados dos últimos anos.
- A declaración para os efectos do Imposto de Sociedades, tamén referidos aos últimos anos.
- Informe do Censor Xurado de Contas cando exista obriga legal.
- A documentación presentada ante a Axencia Estatal de Administración Tributaria e o Rexistro Mercantil, referida aos últimos exercicios.

Polo que se refire ao procedemento indícase:

- O prazo para presentar a solicitude desde a publicación do convenio e para resolver dentro da Comisión Paritaria.
- Os requisitos para o acordo (esíxese unanimidade nalgúns casos) e actuacións en caso de desacordo.

Indícase tamén que nas empresa onde non existise representación legal dos traballadores/as, actuará como garante a Comisión Paritaria de interpretación do convenio colectivo correspondente.

9.4.4. Aboamento de atrasos e anticipos

Teñen cláusulas sobre **anticipos** 59 convenios (o 30,57% dos asinados este ano) que afectan a 62.239 traballadores/as (46,59%).

Destes convenios 50 son de empresa (33,11%) e afectan a 5.917 traballadores/as (33,81%) e 9 son de sector (21,43%) e afectan a 56.322 traballadores/as (48,51%).

As cláusulas fan referencia sobre todo aos límites máximos, os requisitos que se requiren para a concesión e a forma de devolución.

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

Existen cláusulas sobre os **atrasos** derivados da sinatura do convenio en 35 convenios dos asinados este ano (18,13%) que afectan a 79.419 traballadores/as (59,45%).

Nelas fíxase unha data ou un prazo para o seu aboamento.

Destes convenios 21 son de empresa (13,91%) e afectan a 3.672 traballadores/as (20,98%) e 14 son de sector (33,33%) e afectan a 75.747 traballadores/as (65,25%).

9.4.5. Estrutura salarial

O Estatuto dos traballadores/as 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 con-

dicións persoais de cada traballador/a, 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 á percepción de gratificacións extraordinarias.

Respecto da estrutura salarial dos convenios asinados este ano en Galicia, sinalar que en 94 (48,7%) aparecen recollidas cláusulas específicas que se refiren á estrutura salarial, establecendo un esquema coas retribucións básicas, as complementarias e os conceptos indemnizatorios. Deles 8 son de sector (19%) e 86 de empresa (57%).

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

Existen algunhas cláusulas nas que se indica a distribución e/ou composición da estrutura económica, sinalando a proporcionalidade que deberán gardar as retribucións establecidas no convenio.

Da análise do contido nesta materia nos convenios asinados este ano pódese destacar o seguinte:

A) Salario base.

O tipo de cláusulas que respecto do salario base conteñen os convenios asinados este ano en Galicia consisten nuns casos en sinalar a súa contía (remitindo xeralmente á táboa salarial) e noutros en recoller ademais (total ou parcialmente) a definición que respecto do salario indica o artigo 26 do ET.

Tamén existen cláusulas que se refiren ao devengo do salario e a como debe calcularse a súa contía diaria, mensual e anual.

B) Complementos.

Os complementos fíxanse en atención ás condicións persoais de cada traballador/a (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 prolongación 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 o número de traballadores/as aos que afectan.

Cláusulas sobre o complemento de antigüidade Por provincias. Galicia. 2006

■ Cadro 9.20a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	9	11
	%	100,00%	56,25%	61,11%
	Nº Traballadores/as	1.345	3.165	4.510
	%	100,00%	59,62%	67,78%
A Coruña	Nº Convenios	5	27	32
	%	50,00%	58,70%	57,14%
	Nº Traballadores/as	28.030	2.108	30.138
	%	65,17%	62,85%	65,00%
Lugo	Nº Convenios	1	9	10
	%	20,00%	64,29%	52,63%
	Nº Traballadores/as	3.350	286	3.636
	%	22,51%	51,35%	23,55%
Ourense	Nº Convenios	9	13	22
	%	69,23%	86,67%	78,57%
	Nº Traballadores/as	12.381	1.036	13.417
	%	71,71%	98,48%	73,24%
Pontevedra	Nº Convenios	4	41	45
	%	33,33%	68,33%	62,50%
	Nº Traballadores/as	2.802	2.766	5.568
	%	7,08%	38,25%	11,89%
Galicia	Nº Convenios	21	99	120
	%	50,00%	65,56%	62,18%
	Nº Traballadores/as	47.908	9.361	57.269
	%	41,27%	53,48%	42,87%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Complemento de antigüidade

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20a existen cláusulas respecto deste complemento en 120 convenios, o 62,18% do total dos asinados este ano, que afectan a 57.269 traballadores/as (o 42,87%).

Os 21 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 50% do total dos de sector e afectan a 47.908 traballadores/as (un 41,27% do total afectado por convenios de sector).

Os 99 de empresa representan o 65,56% do total dos de empresa asinados e afectan a 9.361 traballadores/as, un 53,48% do total de traballadores/as aos que afectan convenios de empresa.

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

■ Os módulos temporais que máis se utilizan son trienios (49 convenios, o 40,8% dos que teñen antigüidade). Os seguintes módulos máis indicados son os quinquenios (16 convenios, o 13,3%), cuadrienios (15 convenios, o 12,5%) e combinacións de bienios e quinquenios (tamén 15 convenios, o 12,5%).

■ Indícanse porcentaxes para calcular a antigüidade en 71 convenios (o 59,2% dos que establecen este complemento) que afectan a 47.802 traballadores/as (o 83,5% do total con complemento de antigüidade).

Deles 17 son de sector e afectan a 43.053 traballadores/as e 54 son de empresa e afectan a 4.749 traballadores/as.

Maioritariamente sinálase que estas porcentaxes se aplicarán sobre o salario base ou sobre o salario establecido no convenio. Engádesse en dous casos ao salario base algún complemento.

Só tres convenios indican que se aplicará sobre o Salario Mínimo Interprofesional vixente e noutro indícase un módulo de antigüidade sobre o que se debe aplicar a porcentaxe.

■ Establécese unha contía para retribuír a antigüidade en 49 convenios, o 40,8% dos que teñen este complemento, e que afectan a 9.467 traballadores/as (o 16,5% do total con complemento de antigüidade).

Deles 4 son de sector (4.855 traballadores/as) e 45 de empresa (4.612 traballadores/as).

En 26 convenios que afectan a 27.718 traballadores/as establécense límites á antigüidade. Deles 6 son de sector (25.816 traballadores/as) e 20 de empresa (1.902 traballadores/as).

■ En 22 convenios (11,4% dos asinados este ano) aparece recollida a supresión deste complemento de antigüidade, afectando a un total de 48.538 traballadores/as (o 36,3% do total).

■ Destes convenios 11 son de sector (o 26,2% dos de sector asinados este ano) e afectan a 44.921 traballadores/as e os outros 11 de empresa (o 7,3% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 3.617 traballadores/as.

En 2 destes 22 convenios a supresión deste complemento prodúcese a partir da entrada en vigor do convenio asinado este ano. O resto fan referencia a datas anteriores.

■ Aparecen recollidas cláusulas sobre a antigüidade consolidada en 54 convenios (o 28% dos asinados este ano) que afectan a 92.615 traballadores/as (o 69,3% do total de afectados/as polos convenios asinados este ano).

Deles 23 son de sector e afectan a 86.306 traballadores/as e 31 de empresa e afectan a 6.309 traballadores/as.

■ Recóllese tamén en 4 convenios que afectan a 10.010 traballadores/as unha compensación pola antigüidade.

Deles 2 son de sector e afectan a 8.515 traballadores/as e os outros 2 de empresa e afectan a 1.495 traballadores/as.

Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais:

Ven recollido en 5 convenios (2,59%) que afectan a 5.842 traballadores/as (4,37%). Deles 2 son de sector (3.980 traballadores/as) e 3 de empresa (1.862 traballadores/as).

Establécese como unha contía fixa en 4 convenios e nun como unha porcentaxe sobre o salario base.

■ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes:

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20b establecen complementos deste tipo 65 convenios dos asinados este ano (o 33,68%) que afectan a 64.081 traballadores/as (47,97%).

Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade Por provincias. Galicia. 2006

■ Cadro 9.20b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		5	5
	%	0,00%	31,25%	27,78%
	Nº Traballadores/as		895	895
	%	0,00%	16,86%	13,45%
A Coruña	Nº Convenios	4	11	15
	%	40,00%	23,91%	26,79%
	Nº Traballadores/as	10.800	1.237	12.037
	%	25,11%	36,88%	25,96%
Lugo	Nº Convenios	2	5	7
	%	40,00%	35,71%	36,84%
	Nº Traballadores/as	9.460	171	9.631
	%	63,57%	30,70%	62,38%
Ourense	Nº Convenios	5	5	10
	%	38,46%	33,33%	35,71%
	Nº Traballadores/as	8.323	239	8.562
	%	48,20%	22,72%	46,74%
Pontevedra	Nº Convenios	5	23	28
	%	41,67%	38,33%	38,89%
	Nº Traballadores/as	28.700	4.256	32.956
	%	72,49%	58,86%	70,38%
Galicia	Nº Convenios	16	49	65
	%	38,10%	32,45%	33,68%
	Nº Traballadores/as	57.283	6.798	64.081
	%	49,34%	38,84%	47,97%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os convenios de sector que o recollen son 16 (38,10%) e afectan a 57.283 traballadores/as (49,34%).

Nos de empresa figura en 49 (32,45%) que afectan a 6.798 traballadores/as (38,84%).

Das cláusulas recollidas sobre estes complementos pódese sinalar o seguinte:

Establécense fixando unha porcentaxe en 30 convenios (o 46,2% dos que teñen este tipo de complementos) que afectan a 32.212 traballadores/as.

Destes trinta convenios 27 (12 de sector e 15 de empresa) que afectan a 31.076 traballadores/as indican unha porcentaxe sobre o salario base.

Nalgúns destes convenios as porcentaxes son distintas para cada tipo de traballo (tóxico, penoso ou perigoso) e tamén se incrementan no caso de que se dean dúas ou tres destas circunstancias.

Nos tres convenios restantes que establecen porcentaxes un indica que se aplicará sobre o SMI máis a antigüidade que corresponda, outro sobre o salario base máis a antigüidade e o terceiro sobre o salario base, a antigüidade e o complemento extra-salarial. Os tres son de empresa.

Nun convenio de sector que establece estes complementos como unha porcentaxe do salario base indícase que, tendo en conta as dificultades que supón o control por-menorizado dos tempos e supostos de exposición aos riscos, a empresa que non teña establecido un control de tempos de exposición, de acordo coa representación do persoal, pagará unha cantidade que se indica por día efectivo de traballo nos postos que sinala.

En tres convenios de empresa sinálase para algún destes complementos unha porcentaxe e para outros unha contía.

Son 21 os convenios que establecen estes complementos indicando unha contía, o 32,3% dos que teñen este tipo de complementos. Deles 3 son de sector e 18 de empresa e afectan a 29.268 traballadores/as.

Estas contías nuns convenios sinálanas por día, outros por hora e outros por mes.

Nun convenio de empresa dos asinados este ano indícase unha fórmula de cálculo para establecer estes complementos.

Existen tamén cláusulas que establecen o que corresponde percibir se as funcións se realizan durante menos tempo do sinalado (a metade da xornada ou períodos superiores ou inferiores).

Sinálanse 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.

Outro tipo de cláusulas remite ao sinalado na lexislación vixente, nas antigas ordenanzas de traballo ou en acordos existentes na empresa.

■ Complementos de nocturnidade

Este complemento ven recollido en 104 dos convenios asinados este ano (53,89%) que afectan a 76.523 traballadores/as (57,28%).

Destes convenios 18 son de sector (42,86%) e afectan a 64.027 traballadores/as (55,15%) e 86 son de empresa (56,95%) e afectan a 12.496 traballadores/as (71,39%).

O Cadro 9.20c indica os datos por provincias dos convenios que teñen este complemento.

Complemento de nocturnidade Por provincias. Galicia. 2006

■ Cadro 9.20c

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	12	14
	%	100,00%	75,00%	77,78%
	Nº Traballadores/as	1.345	3.284	4.629
	%	100,00%	61,86%	69,57%
A Coruña	Nº Convenios	4	28	32
	%	40,00%	60,87%	57,14%
	Nº Traballadores/as	13.315	2.735	16.050
	%	30,96%	81,54%	34,62%
Lugo	Nº Convenios	3	8	11
	%	60,00%	57,14%	57,89%
	Nº Traballadores/as	12.810	320	13.130
	%	86,08%	57,45%	85,04%
Ourense	Nº Convenios	4	5	9
	%	30,77%	33,33%	32,14%
	Nº Traballadores/as	5.407	678	6.085
	%	31,32%	64,45%	33,22%
Pontevedra	Nº Convenios	5	33	38
	%	41,67%	55,00%	52,78%
	Nº Traballadores/as	31.150	5.479	36.629
	%	78,68%	75,77%	78,23%
Galicia	Nº Convenios	18	86	104
	%	42,86%	56,95%	53,89%
	Nº Traballadores/as	64.027	12.496	76.523
	%	55,15%	71,39%	57,28%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Establécese fixando unha porcentaxe en 74 convenios, o 71,2% dos que teñen este complemento, que afectan a 73.552 traballadores/as.

Destes convenios 65 indican que a porcentaxe se aplica sobre o salario base sendo 15 de sector (62.457 traballadores/as) e 50 de empresa (8.492 traballadores/as).

Os outros convenios que indican porcentaxes establecen que se aplicarán sobre o salario base e algún complemento, sobre o salario base máis a antigüidade, sobre o valor da hora extra, sobre as retribucións brutas fixas ou sobre o valor da hora ordinaria engadindo logo unha contía.

Establécense tamén porcentaxes distintas para o caso de que o traballo nocturno se realice en sábado, domingo ou festivo.

Nalgúns convenios indícase unha fórmula para o seu cálculo.

Indican unha contía á hora de establecer este complemento 29 convenios (o 27,9% dos que o teñen), que afectan a 2.949 traballadores/as. Deles 2 de sector e 27 de empresa.

Considérase maioritariamente traballo nocturno para estes efectos o realizado entre as 22 e as 6 horas (indícano así 61 convenios), pero hai convenios que establecen

outros períodos (inicio ás 21 horas e remate ás 6 horas, inicio ás 22 horas e remate ás 7 ou ás 8 da mañá, inicio ás 12 da noite e remate ás 6 ou ás 8 da mañá). Nalgúns convenios indícase só a partir das 22 horas.

Recolle un convenio que este complemento de nocturnidade aboarase unicamente nos días ou meses en que se efectúe, salvo aqueles traballadores/as que acrediten a realización de xornada nocturna de forma habitual que terán dereito a percibilo en período de vacacións.

Indícase tamén nalgúns convenios que o complemento de nocturnidade aboarase integramente cando a xornada de traballo e o período nocturno teñan unha coincidencia superior a catro horas (ou á metade da xornada); se a coincidencia fose de catro horas ou inferior a ese tempo a retribución que se vaia aboar será proporcional ao número de horas traballadas durante o período nocturno (tamén se indican como períodos mínimos para ter dereito ao complemento dúas horas e media, tres horas, un terzo ou o 80% da xornada).

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.

Engádese nun convenio aos traballadores/as que se adscriban voluntariamente á prestación de servizos en nocturno.

■ De igual xeito, exclúense do mencionado suplemento, aos traballadores/as da xornada diúrna que tivesen que realizar obrigatoriamente traballos en períodos nocturnos, a consecuencia de feitos ou acontecementos calamitosos ou catastróficos.

■ O persoal que traballe en dúas quendas cando a coincidencia horaria entre a xornada de traballo e o período nocturno sexa igual ou inferior a unha hora non terá dereito ao complemento de nocturnidade.

■ Complementos por traballo a quendas

Figura este complemento en 28 convenios (14,51% do total de asinados este ano) que afectan a 6.515 traballadores/as (4,88%).

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20d, todos estes convenios son de empresa.

Respecto do tipo de cláusulas recollidas pódese sinalar que maioritariamente se fixa como unha contía. Só catro convenios indican que será unha porcentaxe do salario.

Complemento por traballo a quendas Por provincias. Galicia. 2006

■ Cadro 9.20d

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		5	5
	%	0,00%	31,25%	27,78%
	Nº Traballadores/as		2.155	2.155
	%	0,00%	40,59%	32,39%
A Coruña	Nº Convenios		8	8
	%	0,00%	17,39%	14,29%
	Nº Traballadores/as		963	963
	%	0,00%	28,71%	2,08%
Lugo	Nº Convenios		2	2
	%	0,00%	14,29%	10,53%
	Nº Traballadores/as		45	45
	%	0,00%	8,08%	0,29%
Ourense	Nº Convenios		1	1
	%	0,00%	6,67%	3,57%
	Nº Traballadores/as		415	415
	%	0,00%	39,45%	2,27%
Pontevedra	Nº Convenios		12	12
	%	0,00%	20,00%	16,67%
	Nº Traballadores/as		2.937	2.937
	%	0,00%	40,62%	6,27%
Galicia	Nº Convenios	0	28	28
	%	0,00%	18,54%	14,51%
	Nº Traballadores/as	0	6.515	6.515
	%	0,00%	37,22%	4,88%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Complementos de posto e responsabilidade

Recollen 56 convenios (29,02%) que afectan a 47.985 traballadores/as (35,92%) 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 (Cadro 9.20e).

Destes convenios 48 son de empresa (31,79%) e afectan a 8.055 traballadores/as (46,02%) e 8 son de sector (19,05%) e afectan a 39.930 traballadores/as (34,39%).

Fíxase maioritariamente establecendo unha contía. Os convenios que establecen algún destes complementos como unha porcentaxe do soldo base son 14.

Aínda que xeralmente veñen condicionados estes complementos á realización efectiva das tarefas polas que se establece o complemento, en 3 convenios, 2 de sector e 1 de empresa, establécese 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, manteráselle a retribución específica ata que polo seu ascenso a superior categoría quede esta superada.

Complementos de posto e responsabilidade Por provincias. Galicia. 2006

■ Cadro 9.20e

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		8	8
	%	0,00%	50,00%	44,44%
	Nº Traballadores/as		4.023	4.023
	%	0,00%	75,78%	60,46%
A Coruña	Nº Convenios	2	16	18
	%	20,00%	34,78%	32,14%
	Nº Traballadores/as	2.580	1.731	4.311
	%	6,00%	51,61%	9,30%
Lugo	Nº Convenios	2	2	2
	%	0,00%	14,29%	10,53%
	Nº Traballadores/as		162	162
	%	0,00%	29,08%	1,05%
Ourense	Nº Convenios	3	4	7
	%	23,08%	26,67%	25,00%
	Nº Traballadores/as	8.500	593	9.093
	%	49,23%	56,37%	49,64%
Pontevedra	Nº Convenios	3	18	21
	%	25,00%	30,00%	29,17%
	Nº Traballadores/as	28.850	1.546	30.396
	%	72,87%	21,38%	64,92%
Galicia	Nº Convenios	8	48	56
	%	19,05%	31,79%	29,02%
	Nº Traballadores/as	39.930	8.055	47.985
	%	34,39%	46,02%	35,92%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Complementos de dispoñibilidade horaria ou prolongación da xornada

Son 28 os convenios que establecen estes complementos (14,51%), e afectan a 3.656 traballadores/as (2,74%). Destes convenios 26 son de empresa (17,22%) e afectan a 2.079 traballadores/as (11,88%) e 2 son de sector (4,76%) e afectan a 1.577 traballadores/as (1,36%).

As cláusulas pódense resumir nas seguintes:

Na maioría dos convenios establécese este complemento indicando unha contía. Só en tres de empresa se indica unha porcentaxe sobre o salario base.

Faise referencia en catro convenios de empresa e nun de sector ao establecer o complemento de dispoñibilidade aos medios técnicos necesarios para facilitar a localización do persoal de garda (buscapersoas, teléfono móbil, ou calquera outro medio técnico). Nun dos de empresa e no de sector indícase que deberán ser subministrados pola empresa.

Establece así mesmo o convenio de sector a voluntariedade na aceptación desta oferta por traballadores/as do cadro de persoal, sen que a súa negativa lles poida carrexar cambio ningún nas súas condicións de traballo, nin mobilidade de ningún tipo, establecendo o prazo de aviso previo para o caso de que queiran posterior-

mente renunciar a este sistema de traballo. Tamén indica o límite máximo que se poderá estar nesta situación.

Establécese nun convenio un sistema de prioridades polo que se chamará primeiro as persoas que non estean desfrutando de día libre e, en todo caso, se se chama a unha persoa en día libre, o incremento será maior.

Sinala o mesmo convenio que en caso de existir desprazamento (considerando este como o realizado fóra da cidade onde se desempeña o posto de traballo) o tempo de traballo contarase desde o momento da recepción do aviso ata o remate da incidencia que provoca a garda ou quenda. Os gastos adicionais relacionados co desprazamento (ida e volta) serán asumidos integramente pola compañía sempre mediante a presentación de xustificantes e/ou facturas.

Establece un convenio a posibilidade de intercambiar o servizo sempre e cando non afecte á súa boa realización.

Outras cláusulas refírense ao carácter non consolidable deste complemento e á posibilidade tanto da empresa como do traballador/a de deixar sen efecto o compromiso de dispoñibilidade.

■ **Primas e incentivos. Complemento de produtividade.**

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20f establecen primas ou incentivos ou complementos de produtividade polo traballo realizado 56 convenios (29,02% dos asinados este ano), que afectan a 27.945 traballadores/as (20,92%).

Destes convenios 6 son de sector (14,29%) e afectan a 20.860 traballadores/as (17,97%) e 50 son de empresa (33,11%) e afectan a 7.085 traballadores/as (40,48%).

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

Establécense en función dos resultados obtidos e do cumprimento dos obxectivos fixados na empresa. Trátase de premiar o especial rendemento, interese e iniciativa no desempeño do traballo.

Nuns casos indícase unha porcentaxe que se aplica unhas veces sobre o salario base (engadindo tamén a antigüidade nalgún caso) 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.

Sínálase 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, indicando nalgúns casos que a calidade se entende no seu sentido máis amplo, comprendendo tamén a seguridade e a protección do ambiente.

■ Cadro 9.20f

Primas e incentivos. Complemento de produtividade Por provincias. Galicia. 2006

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		3	3
	%	0,00%	18,75%	16,67%
	Nº Traballadores/as		615	615
	%	0,00%	11,58%	9,24%
A Coruña	Nº Convenios	2	19	21
	%	20,00%	41,30%	37,50%
	Nº Traballadores/as	7.300	1.898	9.198
	%	16,97%	56,59%	19,84%
Lugo	Nº Convenios	2	4	6
	%	40,00%	28,57%	31,58%
	Nº Traballadores/as	9.460	205	9.665
	%	63,57%	36,80%	62,60%
Ourense	Nº Convenios	2	4	6
	%	15,38%	26,67%	21,43%
	Nº Traballadores/as	4.100	236	4.336
	%	23,75%	22,43%	23,67%
Pontevedra	Nº Convenios		20	20
	%	0,00%	33,33%	27,78%
	Nº Traballadores/as		4.131	4.131
	%	0,00%	57,13%	8,82%
Galicia	Nº Convenios	6	50	56
	%	14,29%	33,11%	29,02%
	Nº Traballadores/as	20.860	7.085	27.945
	%	17,97%	40,48%	20,92%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Inclúense tamén cláusulas de revisión sinalando que a prima está calculada para as actuais instalacións da empresa, polo que calquera innovación, reforma ou mellora que modifique e incremente a produción, determinará a revisión de prezos e correspondente adaptación do sistema, o cal se negociará no prazo que se indica, e mentres o aboamento das primas efectuarase de acordo coa media obtida no ano anterior á revisión.

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

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

Por último sinalar que se establece tamén en 17 convenios (8,81%) que afectan a 7.316 traballadores/as (5,48%) un **complemento de actividade**. Deles 3 son de sector e 14 de empresa.

En 8 convenios (4,15%) que afectan a 1.749 traballadores/as (1,31%) establécese un **complemento por traballos especiais**. Un deles é de sector.

■ Complemento de asistencia e puntualidade

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20g, recollen este tipo de complementos 44 convenios (22,80%) que afectan a 42.510 traballadores/as (31,82%).

Destes convenios 12 son de sector (28,57%) e afectan a 38.932 traballadores/as (33,53%) e 32 son de empresa (21,19%) e afectan a 3.578 traballadores/as (20,44%).

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 (nun convenio inclúe tamén a antigüidade).

Asistencia e puntualidade Por provincias. Galicia. 2006

■ Cadro 9.20g

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		2	2
	%	0,00%	12,50%	11,11%
	Nº Traballadores/as		682	682
	%	0,00%	12,85%	10,25%
A Coruña	Nº Convenios	5	8	13
	%	50,00%	17,39%	23,21%
	Nº Traballadores/as	18.700	741	19.441
	%	43,48%	22,09%	41,93%
Lugo	Nº Convenios	4	3	7
	%	80,00%	21,43%	36,84%
	Nº Traballadores/as	11.532	90	11.622
	%	77,49%	16,16%	75,28%
Ourense	Nº Convenios	1	4	5
	%	7,69%	26,67%	17,86%
	Nº Traballadores/as	4.400	152	4.552
	%	25,48%	14,45%	24,85%
Pontevedra	Nº Convenios	2	15	17
	%	16,67%	25,00%	23,61%
	Nº Traballadores/as	4.300	1.913	6.213
	%	10,86%	26,46%	13,27%
Galicia	Nº Convenios	12	32	44
	%	28,57%	21,19%	22,80%
	Nº Traballadores/as	38.932	3.578	42.510
	%	33,53%	20,44%	31,82%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Outros complementos

Figura en 58 convenios (30,05%) que afectan a 36.575 traballadores/as (27,38%) un **complemento por traballar en días festivos**.

Destes convenios 50 son de empresa (33,11%) e afectan a 8.202 traballadores/as (46,86%), e 8 de sector (19,05%) que afectan a 28.373 traballadores/as (24,44%).

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

Respecto da compensación con días libres sinálase nalgúns convenios que o descanso é unha opción da persoa interesada e noutros que o é da empresa ou por mutuo acordo. Nalgúns casos establécese como unha compensación ademais da contía. Tamén se indica a posibilidade de acumulación a vacacións ou a outros descansos.

Existe en 15 convenios (7,77%) que afectan a 5.009 traballadores/as (3,75%) un **complemento de convenio**. Dous son de sector e 13 de empresa.

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

C) Gratificacións extraordinarias.

En 100 convenios dos asinados este ano (51,81%) establécense máis de 2 gratificacións extraordinarias (Cadro 9.20h). Afectan estes convenios a 39.555 traballadores/as (29,61%).

Número de gratificacións extraordinarias establecido nos convenios asinados Galicia. 2006

■ Cadro 9.20h

		Sector	Empresa	Total
2 Pagas	Nº Convenios	17	76	93
	%	40,48%	50,33%	48,19%
	Nº Traballadores/as	85.644	8.400	94.044
	%	73,77%	47,99%	70,39%
3 Pagas	Nº Convenios	22	46	68
	%	52,38%	30,46%	35,23%
	Nº Traballadores/as	29.754	5.251	35.005
	%	25,63%	30,00%	26,20%
4 Pagas	Nº Convenios	3	28	31
	%	7,14%	18,54%	16,06%
	Nº Traballadores/as	698	3.847	4.545
	%	0,60%	21,98%	3,40%
Máis de 4	Nº Convenios		1	1
	%	0,00%	0,66%	0,52%
	Nº Traballadores/as		5	5
	%	0,00%	0,03%	0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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 gratificación extraordinaria máis, na que só varía nalgúns casos o período de devengo respecto das outras gratificacións extraordinarias.

A contía 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 posto de traballo e convenio, pero tamén se citan entre outros os de asistencia, transporte e distancia, carencia de incentivos, traballos especiais, traballos tóxicos, penosos ou perigosos, nocturnidade, actividade, libre disposición, produtividade, titulación e quendas).

Hai convenios que indican unha contía nas táboas salariais (á que ás veces hai que engadirlle a antigüidade) e outros que indican que consistirá nunha mensualidade do salario real.

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 e tamén asistencia e puntualidade e transporte)

Fan referencia ao rateo das gratificacións extraordinarias 33 convenios (17,1%) que afectan a 33.794 traballadores/as (25,3%).

Destes convenios 9 son de sector e afectan a 31.875 traballadores/as e 24 son de empresa e afectan a 1.919 traballadores/as.

Nuns convenios establécese expresamente que as gratificacións extraordinarias (ou algunha delas) serán rateadas, e noutros indican que será por petición do traballador/a ou por acordo entre as partes.

Os convenios que indican que o aboamento de todas as gratificacións extraordinarias será mensual son 6 (625 traballadores/as). Son todos de empresa.

En outros 11 (3.052 traballadores/as) indícase o rateo só dunhas concretas. Dous son de sector e 9 de empresa.

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

Establécese unha gratificación condicionada a que existan beneficios ou aos resultados da empresa en 6 convenios (3,1%) que afectan a 628 traballadores/s (0,5%). Son todos de empresa

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, así como o número de traballadores/as aos que afectan.

■ Axudas de custo e gastos de locomoción

Segundo se pode observar no Cadro 9.20i, regúlanse en 105 convenios (54,4%) que afectan a 113.373 traballadores/as (84,86%).

Axudas de custo e gastos de locomoción Por provincias. Galicia. 2006

■ Cadro 9.20i

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	10	12
	%	100,00%	62,50%	66,67%
	Nº Traballadores/as	1.345	3.592	4.937
	%	100,00%	67,66%	74,20%
A Coruña	Nº Convenios	8	23	31
	%	80,00%	50,00%	55,36%
	Nº Traballadores/as	41.430	1.821	43.251
	%	96,33%	54,29%	93,29%
Lugo	Nº Convenios	3	4	7
	%	60,00%	28,57%	36,84%
	Nº Traballadores/as	11.260	167	11.427
	%	75,66%	29,98%	74,01%
Ourense	Nº Convenios	7	5	12
	%	53,85%	33,33%	42,86%
	Nº Traballadores/as	14.834	353	15.187
	%	85,91%	33,56%	82,91%
Pontevedra	Nº Convenios	11	32	43
	%	91,67%	53,33%	59,72%
	Nº Traballadores/as	34.593	3.978	38.571
	%	87,37%	55,01%	82,37%
Galicia	Nº Convenios	31	74	105
	%	73,81%	49,01%	54,40%
	Nº Traballadores/as	103.462	9.911	113.373
	%	89,12%	56,62%	84,86%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os convenios de sector que teñen cláusulas ao respecto son 31 (o 73,81% do total dos de sector) e afectan a 103.462 traballadores/as (89,12%). Os de empresa son 74 (49,01%) e afectan a 9.911 traballadores/as (56,62%).

Das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Para o aboamento das axudas de custo esíxese a xustificación fidedigna do gasto realizado.

Defínese en moitas destas cláusulas cando se ten dereito á axuda de custo completa ou a media axuda.

Sinálase nalgún convenio a posibilidade de que a empresa poida substituír a axuda de custo polo pagamento dos gastos ocasionados no desprazamento e estancia logo de xustificación.

Indícase noutras cláusulas cales son os estándares de transporte para utilizar nos desprazamentos.

Diferéncianse nalgúns convenios as contías segundo o desprazamento sexa dentro ou fóra de Galicia ou ao estranxeiro, concretando máis nalgúns convenios para determinados países (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 que se o desprazamento se efectúa en vehículo da empresa ou de alugueiro só se repercutirán nas notas de gastos de viaxe aqueles que correspondan ao mantemento, peaxe e consumibles do vehículo, realmente pagados.

Cando é necesario utilizar medios propios do traballador/a a compensación fíxase sinalando unha contía por Km.

Indícase tamén nalgúns casos que a cantidade establecida por quilómetro revisarase á alza tendo en conta a subida que se poida producir no prezo dos combustibles.

■ Complemento de transporte e distancia

Ven recollido en 89 convenios (46,11%) que afectan a 83.833 traballadores/as (62,75%).

Destes convenios 24 son de sector (57,14%) e afectan a 74.674 traballadores/as (64,32%) e 65 son de empresa (43,05%) e afectan a 9.159 traballadores/as (52,33%).

O Cadro 9.20k recolle estes datos por provincias.

■ Cadro 9.20k

Complemento de transporte e distancia Por provincias. Galicia. 2006

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	7	8
	%	50,00%	43,75%	44,44%
	Nº Traballadores/as	1.070	2.470	3.540
	%	79,55%	46,52%	53,20%
A Coruña	Nº Convenios	7	23	30
	%	70,00%	50,00%	53,57%
	Nº Traballadores/as	19.010	1.344	20.354
	%	44,20%	40,07%	43,90%
Lugo	Nº Convenios	4	7	11
	%	80,00%	50,00%	57,89%
	Nº Traballadores/as	13.082	251	13.333
	%	87,90%	45,06%	86,36%
Ourense	Nº Convenios	3	2	5
	%	23,08%	13,33%	17,86%
	Nº Traballadores/as	6.416	134	6.550
	%	37,16%	12,74%	35,76%
Pontevedra	Nº Convenios	9	26	35
	%	75,00%	43,33%	48,61%
	Nº Traballadores/as	35.096	4.960	40.056
	%	88,64%	68,59%	85,55%
Galicia	Nº Convenios	24	65	89
	%	57,14%	43,05%	46,11%
	Nº Traballadores/as	74.674	9.159	83.833
	%	64,32%	52,33%	62,75%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Outros complementos

En 23 convenios (11,92%) que afectan a 7.028 traballadores/as (5,26%) establécese o complemento de “Quebranto de moeda” e en 8 (4,15%) que afectan a 3.726 traballadores/as (2,79%) o de “Desgaste de ferramentas”.

9.5. Tempo de traballo

9.5.1. A xornada laboral

9.5.1.1. Xornada pactada

Para determinar a xornada media pactada nos convenios asinados e revisados este ano en Galicia, tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual.

O Cadro 9.21 reflicte a xornada media pactada en 2006 que foi de 1.764 horas/ano.

Xornada media pactada Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2001-2006

Total Convenios. Xornada media pactada

■ Cadro 9.21

	Total convenios	Convenios de empresa	Convenios de sector
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
2006	1.764,0	1.742,2	1.765,5

Total Convenios. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
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
2006	1.760,0	1.765,5	1.746,4	1.795,1

Convenios de sector. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
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
2006		1.768,8	1.746,4	1.800,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Segundo coa tendencia de anos anteriores, a xornada nos convenios de empresa é máis reducida que nos de sector, 1.742,2 horas fronte a 1.765,5 horas.

En relación co ano anterior, nos convenios de sector diminúe a xornada en 3,1 horas e nos de empresa aumenta en 18,2 horas.

Por sectores económicos, no total de convenios, foi na construción e no sector agrario onde se pactaron unhas xornadas máis baixas, 1.746,4 e 1.760 horas respectivamente. Na industria a xornada pactada foi de 1.765,5 horas e no sector servizos a xornada pactada foi de 1.795,1 horas.

Nos convenios de sector, é no sector servizos no que se pacta a xornada máis alta, 1.800 horas. Na industria a xornada pactada foi de 1.768,8 horas e na construción 1.746,4 horas.

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.22, os convenios que reducen dalgún xeito a xornada máxima legal son 110 (56,99%). Deles 22 son de sector (52,38%) e 88 de empresa (58,28%).

Os traballadores/as aos que afectan estes convenios son 82.283 (61,59%).

Respecto dos convenios que indican a xornada semanal, son 42 (21,76%) os que sinalan unha xornada inferior ás 40 horas e afectan a 31.706 traballadores/as (23,73%). Deles 3 son de sector (28.315 traballadores/as) e 39 de empresa (3.391 traballadores/as).

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 2006, a xornada pactada é de 1.759,9 horas (1.764,7 horas nos convenios de sector e 1.727,2 horas nos de empresa).

■ Cadro 9.22
**Evolución dos convenios que reducen a xornada máxima legal.
Porcentaxe sobre o total. Por provincias. Galicia. 2001-2006**

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
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
2006						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	2	100,00	12	75,00	14	77,78
A Coruña	5	50,00	22	47,83	27	48,21
Lugo	4	80,00	5	35,71	9	47,37
Ourense	4	30,77	8	53,33	12	42,86
Pontevedra	7	58,33	41	68,33	48	66,67
Total	22	52,38	88	58,28	110	56,99

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

9.5.1.2. Regulación da xornada

Distribución irregular da xornada

Segundo reflicte o Cadro 9.23a, o 3,63% dos convenios asinados (1 convenio de sector e 6 de empresa) indican unha distribución irregular da xornada. Os traballadores/as aos que afectan son 1.246 (0,93%).

**Convenios colectivos con distribución irregular da xornada.
Por provincias. Galicia. 2001-2006**

■ Cadro 9.23a

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia	
						Nº	%
Sector							
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
2006	0	0	0	1	0	1	2,38
Empresa							
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
2006	0	2	2	0	2	6	3,97
Total 2005	0	2	2	1	2	7	3,63

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Ademais, segundo se pode apreciar no Cadro 9.23b, en 11 convenios (5,70%) indícase a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Os traballadores/as aos que afectan son 14.417 (10,79%).

Entre as cláusulas recollidas pódense sinalar as seguintes:

- Necesidade de acordo coa representación legal dos traballadores/as para poder establecela.
- Indicar o número mínimo de meses que debe comprender o período de distribución irregular da xornada.
- Fixar topes mínimos e máximos de distribución.
- Sinalar o xeito de compensación destas horas.
- 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, por períodos estacionais do ano ou en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda, ou calquera outra modalidade.
- 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 os requisitos para as posibles modificación dela.

Convenios colectivos que indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Por Provincias. Galicia. 2006

■ Cadro 9.23b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		2	2
	%	0,00%	12,50%	11,11%
	Nº Traballadores/as		213	213
	%	0,00%	4,01%	3,20%
A Coruña	Nº Convenios	2		2
	%	20,00%	0,00%	3,57%
	Nº Traballadores/as	5.500		5.500
	%	12,79%	0,00%	11,86%
Lugo	Nº Convenios	1		1
	%	20,00%	0,00%	5,26%
	Nº Traballadores/as	1.800		1.800
	%	12,10%	0,00%	11,66%
Ourense	Nº Convenios	3		3
	%	23,08%	0,00%	10,71%
	Nº Traballadores/as	2.392		2.392
	%	13,85%	0,00%	13,06%
Pontevedra	Nº Convenios	2	1	3
	%	16,67%	1,67%	4,17%
	Nº Traballadores/as	4.300	212	4.512
	%	10,86%	2,93%	9,64%
Galicia	Nº Convenios	8	3	11
	%	19,05%	1,99%	5,70%
	Nº Traballadores/as	13.992	425	14.417
	%	12,05%	2,43%	10,79%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Tempo de traballo flexible. Prolongación da xornada

Recóllense cláusulas ao respecto en 29 convenios (15,03%) que afectan a 12.506 traballadores/as (9,36%).

Deles 5 son de sector (11,90%) e afectan a 10.075 traballadores/as (8,68%) e 24 de empresa (15,89%) e afectan a 2.431 traballadores/as (13,89%).

As cláusulas fan referencia á existencia ou á posibilidade de establecer un horario flexible, e aos 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.

Indícase nun convenio que en función das características do sector e da necesidade de reducir os custos derivados dos períodos de subactividade, así como de mellorar a cantidade e a calidade do emprego, acórdase establecer a flexibilidade horaria, co obxecto de substituír as horas extraordinarias. Recolle este convenio tamén moi detalladamente a metodoloxía para a aplicación da flexibilidade (Constitución dunha comisión entre a dirección e a representación dos traballadores/as, periodicidade da planificación das horas en función da carga de traballo, actuación en casos de urxen-

cia que non poidan ser planificados e relación de situacións especiais que requiren automatismo na aplicación da flexibilidade).

Traballo a quendas

Establécese, ou faise referencia a posibilidade de facelo, o traballo a quendas para todo ou parte do cadro de persoal dependendo do traballo ou servizo que se realice en 93 convenios dos asinados este ano (o 48,19%).

Estes convenios afectan a 41.802 traballadores/as (31,29%) e deles 11 son de sector (29.852 traballadores/as) e 82 de empresa (11.950 traballadores/as).

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

■ Sinalar o tipo de quendas que se establece ou pode establecerse, indicando o número delas, os ciclos de rotación e os traballadores/as aos que afectan.

■ Número mínimo de horas de descanso entre quendas.

■ Indícase nalgúns convenios que os servizos que pola súa peculiaridade teñan que organizar o seu traballo en réxime de quendas elaborarán os seus calendarios baixo os principios de igualdade, rotación e non discriminación entre os traballadores/as.

■ Sinalase que os plans de implantación ou modificación de quendas presentaranse previamente á representación legal dos traballadores/as co obxectivo de chegar a un acordo entre as partes que minimize o impacto da implantación ou modificación de quendas do centro de traballo afectado.

■ 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.

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

■ Establécese nalgúns convenios nesta modalidade de traballo a quendas, a obriga de permanecer no posto de traballo ata a chegada do relevo. Engádese nalgúns deles que se compensará este tempo ao prezo de hora extraordinaria.

Nuns convenios indícase que o tempo de espera non excederá de dúas horas, sinalando nun deles que se contarán a partir de que se comunique o aviso. Noutro convenio en cambio indica como tempo de espera para a comunicación 15 minutos, debendo tomarse desde ese momento as medidas oportunas para a substitución se é posible.

Indica un convenio que os cambios de quenda solaparanse durante dez minutos, co fin de que a quenda saínte poida informar á entrante das incidencias e condicións que afecten á produción.

■ Cambios de quendas

Indícase nalgúns convenios que o cambio de traballadores/as dentro das quendas preestablecidas deberá ser motivado e en todo caso deberá oírse aos interesados/as e representantes do persoal.

Establécese noutros que os traballadores/as poderán cambiar libremente a súa quenda de traballo, engadindo algúns que deberán ser de igual categoría e noutro establecendo o prazo mínimo de comunicación.

Algúns convenios indican que os traballadores/as terán dereito á súa quenda habitual que non se poderá cambiar:

Indícase que cando, por necesidade do servizo, sexa preciso facer un cambio de quenda obrigatorio, o traballador/a terá, cando menos, 24 horas consecutivas de descanso. De non ser así, as horas percibiranse como horas extraordinarias.

Sinálase noutros os días de antelación con que deben avisarse os cambios de quenda, salvo casos excepcionais.

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 e procedemento no caso de non existir voluntarios/as suficientes para cubrir o servizo para establecela.

■ Limitacións á permanencia continuada na quenda de noite

Obrigación de cambiar as quendas semanalmente como mínimo, dentro dunha mesma categoría ou oficio co obxecto de que o persoal non traballe de noite de xeito continuado (salvo nos casos probados de absoluta imposibilidade, en cuxo suposto a representación do persoal deberá emitir o informe correspondente).

Indícase que cando exista a posibilidade de realizar un contrato indefinido na quenda de día a tempo completo, este será para un traballador/a indefinido da quenda de noite, e o traballador/a eventual ao que se lle ofrezca o contrato indefinido, pasará a cubrir a vacante da quenda de noite (salvo casos especiais).

Tamén se sinala que se poderá solicitar traballar na quenda de día, despois da permanencia dun período mínimo de 12 meses na quenda de noite, e tendo en conta o sistema de prioridades que se indica.

■ Prioridades para proceder ao cambio da quenda de noite á de día (establécese o primeiro lugar para o persoal con problemas de saúde ou familiares, o segundo para o de maior antigüidade na quenda de noite e o terceiro para quen teña responsabilidades familiares como coidado de fillos/as etc.)

■ Indícase que nos servizos nos que a actividade se desenvolva en horas nocturnas procurárase que as xornadas traballadas nas ditas circunstancias sexan repartidas equitativamente entre a totalidade de traballadores/as do servizo

Descansos

Regúlanse os descansos en 136 convenios dos asinados este ano (70,47%) que afectan a 73.016 traballadores/as (54,65%). Deles 24 son de sector (57,14%) e afectan a 57.953 traballadores/as (49,92%) e 112 son de empresa (74,17%) e afectan a 15.063 traballadores/as (86,06%).

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

O descanso mínimo diario establécese expresamente como tempo efectivo de traballo en 73 convenios dos asinados este ano (37,82%), que afectan a 24.694 traballadores/as (18,48%). Deles 11 son de sector (26,19%) e afectan a 17.668 traballadores/as (15,22%) e 62 de empresa (41,06%) e afectan a 7.026 traballadores/as (40,14%).

En 18 convenios (28.276 traballadores/as) aparecen recollidas cláusulas que establecen o tempo de descanso diario pero sen indicar expresamente se se considera tempo efectivo de traballo ou non. Deles 4 son de sector (25.401 traballadores/as) e 14 de empresa (2.875 traballadores/as)

Indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo 9 convenios (4,66%) que afectan a 8.818 traballadores/as (6,60%). Deles 2 son de sector (4,76%) e afectan a 7.500 traballadores/as (6,46%) e 7 son de empresa (4,64%) e afectan a 1.318 traballadores/as (7,53%).

Establécense nalgúns convenios períodos de descanso rotativos na xornada de traballo, e noutros indícanse as horas concretas nas que se debe realizar. Indícase nalgún convenio o tempo máximo que poderá mediar entre o comezo do primeiro descanso e o comezo do último e a antelación máxima coa que pode comezar o primeiro descanso sobre o horario xeral de descanso intermedio.

Horarios

Recollen cláusulas sobre o horario 65 convenios (33,68%) dos asinados este ano que afectan a 36.940 (27,65%) traballadores/as.

Deles 7 son de sector (16,67%) e afectan a 29.393 traballadores/as (25,32%) e 58 de empresa (38,41%) e afectan a 7.547 traballadores/as (43,12%).

Destes convenios 46 (23,83% dos asinados) fixan o horario (4.729 traballadores/as o 3,54%). Deles 2 son de sector (4,76%) e afectan a 330 traballadores/as (0,28%) e 44 son de empresa (29,14%) e afectan a 4.399 traballadores/as (25,13%).

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.

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

Indícase que a empresa, dentro das súas facultades organizativas, e respectando o número de horas laborables efectivas do ano, establecerá, logo de acordo coa representación legal dos traballadores/as, o horario e a súa distribución máis adecuada ás súas necesidades en cada época do ano. Sinálase tamén que por acordo entre a empresa e o comité, os calendarios poderán ser obxecto de modificación durante o ano, cando resulte necesario por razóns de carácter técnico, económico ou produtivo, respectando, en todo caso, a xornada anual establecida.

Tamén se refiren moitas destas cláusulas á publicidade que se lle debe dar aos horarios e ao calendario laboral e a cando se debe acordar o do ano seguinte.

9.5.2. 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 52 (26,94% dos asinados), e afectan a 39.866 traballadores/as (29,84%). Deles 9 son de sector (21,43%) e afectan a 34.412 traballadores/as (29,64%), e 43 son de empresa (28,48%) e afectan a 5.454 traballadores/as (31,16%).

Destes convenios 16 que afectan a 13.514 traballadores/as indícanas tamén en días naturais (6 son de sector e 10 de empresa). Algúns destes convenios o que fan é establecer un número mínimo de días laborables de vacacións aínda que se fixen estas en días naturais.

O número de días laborables indicados vai desde 20 a 32. Os que máis se indican son 22 (faise en 24 convenios) e 21 (faise en 10 convenios).

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.24, son 14 (7,25%) os convenios que indican máis de 30 días naturais de vacacións, dos que 1 é de sector e 13 de empresa. Os traballadores/as aos que afectan estes convenios son 3.620 (2,71%).

■ Cadro 9.24

Evolución dos convenios colectivos con vacacións de máis de 30 días naturais. Por provincias. Galicia. 2001-2006

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2006	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,69	0	0,00	1	2,38
Empresa												
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	12,50	6	13,04	3	21,43	0	0,00	2	3,33	13	8,61
2006	1	6,25	3	6,52	3	21,43	1	6,67	5	8,33	13	8,61
Total 2006	1	5,56	3	5,36	3	15,79	2	7,14	5	6,94	14	7,25

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

En 186 convenios (o 96,37%) establécense criterios para regular as vacacións ou datas de preferencia para o seu desfrute (Cadro 7.25). Os traballadores/as aos que afectan son 133.187 (99,69%).

■ Cadro 9.25

**Convenios colectivos que fixan criterios ou datas nas vacacións.
Por provincias. Galicia. 2002 - 2006**

	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	11	91,67	49	98,00
2006	2	100,00	10	100,00	5	100,00	13	100,00	12	100,00	42	100,00
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
2006	15	93,75	42	91,30	14	100,00	15	100,00	58	96,67	144	95,36
Total 2006	17	94,44	52	92,86	19	100,00	28	100,00	70	97,22	186	96,37

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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.

Hai convenios que indican que a decisión debe ser por acordo entre a empresa e á representación dos traballadores/as ou co propio traballador/a.

Outros convenios indican que a metade do período vacacional é a elección da empresa e a outra metade do traballador/a.

Tamén se sinala nalgúns casos a duración mínima de cada período no caso de fraccionalas.

Limitáase nalgúns casos o fraccionamento a que queda facultada a empresa a un certo número de períodos, salvo acordo entre as partes.

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.

■ Festivos dentro das vacacións

Indícase nalgúns convenios que no caso de existir días festivos (non domingos) no período de vacacións auméntase o dito período nun día por cada festivo.

Sinálase noutros que cando as vacacións sexan fraccionadas por proposta da empresa, non se terán en conta os días festivos, pero si os domingos.

■ Posibilidade por parte da empresa de excluír do período de vacacións o que coincida co de maior actividade produtiva da empresa, logo de consulta coa representación legal dos traballadores/as ou concedelas na época de menor actividade.

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).

■ Fixar un número máximo de traballadores/as que poden desfrutar mensualmente as vacacións.

■ Tamén se indica para o caso de traballadores/as que ao inicio do desfrute das vacacións se atopen nunha obra en lugar distinto ao da súa residencia habitual, o recoñecemento de dous días naturais máis ao ano, en concepto de tempo de viaxes de ida e regreso ao mesmo centro de traballo, se o tempo de cada viaxe excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

■ 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 ou a continuación do descanso semanal e/ou prohibición de comezo en venres ou día que corresponda descanso.

Nalgún convenio indícase a obrigatoriedade de comezo en luns aínda que este sexa festivo para non alterar as quendas establecidas, podendo neste caso desfrutarse un día noutra data, que se fixará de común acordo entre as partes.

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

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

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

■ Establecemento de quendas rotativas para o desfrute das vacacións.

As preferencias na elección das quendas que se sinalan maioritariamente son a antigüidade (en caso de coincidencia na antigüidade indícase que terá preferencia quen teña maior idade) e os traballadores/as con responsabilidades familiares (neste último caso nalgúns convenios indican que é para que coincidan coas vacacións escolares).

Indícase tamén que os matrimonios en que ambos os cónxuxes traballen na empresa terán un dereito preferente co fin de desfrutar dos períodos de vacacións en datas coincidentes, facendo extensible esta prioridade, igualmente, ás parellas de feito que acrediten tal circunstancia mediante certificación oficial que probe tal situación.

Indícase nalgúns convenios a posibilidade de cambialas entre os traballadores/as, logo de comunicación á empresa, sempre que isto non implique problemas de tipo organizativo (hai convenios nos que se indica que teñen que ser traballadores/as da mesma categoría profesional).

Posibilidade de modificar o calendario anual de vacacións con carácter individualizado, logo de solicitude e sempre que non exista oposición, fundamentada en razóns

obxectivas do servizo, e non se afecte a intereses de terceiros no ámbito das quen-das establecidas.

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 situa-ción coincida co período vacacional, quedará interrompido o dito período e pode-rán desfrutarse as vacacións unha vez finalizado o permiso por maternidade, dentro do ano natural (ou ata o quince de xaneiro do ano seguinte).

Primas por vacacións fóra de certos períodos.

Veñen recollidas en 32 convenios (16,58%) que afectan a 10.403 traballadores/as (7,79%). Deles 28 son de empresa (18,54%) e afectan a 5.417 traballadores/as (30,95%) e 4 son de sector (9,52%) e afectan a 4.986 traballadores/as (4,29%).

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.

Retribución das vacacións.

Nalgúns convenios o que se fai é fixar unha contía na táboa salarial e noutros indí-case que se retribúen segundo o salario real ou que a retribución correspondente aos períodos de vacacións será igual que o resto dos meses do ano.

Hai convenios que enumeran os conceptos que integran a remuneración (salario base e antigüidade e complementos).

Os complementos de transporte e asistencia hai convenios que os exclúen expre-samente e outros que os inclúen.

Respecto do de nocturnidade nuns casos exclúese expresamente, outros indican que só se percibe o 50% e noutros establécese que se percibirá integramente polo persoal da quenda de noite.

Engádese tamén nalgúns casos ao salario base máis antigüidade a participación en beneficios.

Outros convenios indican que a retribución será a media obtida por todos os con-ceptos, polas retribucións salariais ou polos conceptos que cita expresamente o con-venio 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 e noutros indícase un mínimo garantido.

Por último indicar que se establece tamén nalgúns convenios unha bolsa de vacacións.

Interrupción das vacacións por incapacidade temporal.

Teñen cláusulas deste tipo 79 convenios dos asinados este ano (40,93%) que afec-tan a 84.315 traballadores/as (63,11%).

Deles 60 son de empresa (39,74%) e afectan a 8.906 traballadores/as (50,88%) e 19 son de sector (45,24%) e afectan a 75.409 traballadores/as (64,95%).

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 68 (35,23%) e afectan a 59.691 traballadores/as (44,68%).

Deles 16 son de sector (38,10%) e afectan a 51.759 traballadores/as (44,58%) e 52 son de empresa (34,44%) e afectan a 7.932 traballadores/as (45,32%).

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **durante o seu desfrute** son 35 (18,13%) e afectan a 53.228 traballadores/as (39,84%).

Deles 6 son de sector (14,29%) e afectan a 48.850 traballadores/as (42,08%) e 29 son de empresa (19,21%) e afectan a 4.378 traballadores/as (25,01%).

Neste tipo de cláusulas sobre interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal indícase na maioría dos casos que as vacacións deberán desfrutarse unha vez producida a alta pero sempre que sexa dentro do ano natural, negociando empresa e traballador/a o período de mutuo acordo.

Hai convenios sen embargo que indican a posibilidade de desfrutalas nos primeiros días do ano seguinte (xaneiro ou febreiro).

Requírese nalgúns casos que exista hospitalización e/ou un número mínimo de días de duración da baixa.

Nalgúns convenios de sector 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 traballadores/as 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.

9.5.3. Permisos

Melloran dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos Traballadores 179 dos convenios asinados este ano (92,75%) que afectan a 132.626 traballadores/as, o que supón un 99,27% do total.

Destes convenios 40 son de sector e afectan a 115.473 traballadores/as e 139 son de empresa e afectan a 17.153 traballadores/as.

As melloras consisten nuns casos 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 ademais que sexa fóra da localidade, da comarca,

da provincia ou de Galicia e noutros casos indicando un número concreto de quilómetros ou que o desprazamento supoña pasar a noite fóra do domicilio habitual.

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

Analízanse a continuación con máis detalle outras cláusulas que supoñen melloras respecto do indicado no ET.

9.5.3.1. Ampliación dos permisos ás parellas de feito

Amplían o dereito aos permisos retribuídos para as parellas de feito 89 convenios, o 46,11% do total, que afectan a 76.956 traballadores/as (57,60%).

Destes convenios 72 son de empresa (47,68%) e afectan a 10.625 traballadores/as (60,70%) e 17 son de sector (40,48%) e afectan a 66.331 traballadores/as (57,13%).

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.

Respecto da 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 que se xustifique un mínimo de tempo de convivencia (indícanse seis meses e un ano) e noutros que se comunicase cunha antelación de seis meses e por escrito á empresa.

9.5.3.2. Permisos por asuntos propios

Establécese o dereito a permisos retribuídos por asuntos propios en 71 convenios (36,79%) que afectan a 46.024 traballadores/as (34,45%).

Destes convenios 15 son de sector (38.652 traballadores/as) e 56 son de empresa (7.372 traballadores/as).

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 ou 31 de xaneiro do ano seguinte.

■ Límites para o seu desfrute.

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

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

Obriga de desfrute dun número mínimo de días en cada semestre

9.5.3.3. Permisos non retribuídos

Teñen cláusulas ao respecto 69 convenios (35,75%) que afectan a 45.319 traballadores/as (33,92%).

Deles 62 son de empresa (41,06%) e afectan a 9.147 traballadores/as (52,26%) e 7 son de sector (16,67%) e afectan a 36.172 traballadores/as (31,16%)

As cláusulas máis frecuentes refírense ao seguinte:

■ Sinalar a duración máxima e mínima e o tempo que debe mediar entre dous períodos de licenza.

Nalgún caso indícase o número de licenzas que se poden solicitar indicando un número máximo de días naturais ao ano.

■ Prohibición de utilizalo máis dunha vez ao ano.

■ 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.

■ Posibilidade de dividir estes permisos e número máximo de períodos en que se pode facer.

■ Porcentaxe e/ou número máximo de traballadores/as que poden coincidir con este permiso.

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

9.5.4. Conciliación da vida laboral e familiar

Recollen cláusulas relacionadas con este tema 115 convenios (59,59%) que afectan a 117.094 traballadores/as (87,65%).

Deles 34 son de sector (80,95%) e afectan a 105.493 traballadores/as (90,87%) e 81 son de empresa (53,64%) e afectan a 11.601 traballadores/as (66,28%).

En 30 destes convenios (o 26,1% dos que recollen 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.

Afectan estes 30 convenios a 54.654 traballadores/as, o 46,7% do total afectado por convenios con cláusulas sobre conciliación.

Deles 13 son de sector (53.080 traballadores/as) e 17 de empresa (1.574 traballadores/as).

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

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

- Posibilidade de que por razóns familiares, por petición do traballador/a e segundo apreciación da empresa, se pida instaurar en determinados períodos unha xornada de traballo na que o traballo se efectúa desde o domicilio, sen acudir ao centro de traballo.
- Cambio de quenda, se é posible, mentres dure a enfermidade grave e/ou hospitalización do cónxuxe ou familiares de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.
- Indicar entre as prioridades á hora de cubrir as vacantes que queden na quenda de día con traballadores/as da quenda de noite os problemas de saúde ou familiares e as responsabilidades familiares (coidado de fillos/as...) Estas circunstancias deberán ser xustificadas fidedignamente.
- Na regulación da prolongación da xornada exceptúase a quen teñan obrigas familiares habituais, de carácter persoal e ineludible, sempre logo de xustificación suficiente da existencia e importancia da causa alegada.
- Sinalase tamén que na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado/a sempre que non deteriorenen a organización do traballo.
- Ampliar a redución de xornada por razón de garda legal, actualmente recoñecida, a quen teña ao seu coidado directo fillos/as menores de 8 ou 12 anos.
- Establecer o dereito a flexibilizar nun máximo dunha hora o horario fixo de xornada para quen teña ao seu cargo persoas maiores, fillos/as menores de 12 anos ou persoas con discapacidade, así como quen teña ao seu cargo directo un familiar cunha enfermidade grave ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Excepcionalmente, logo da autorización da persoa responsable da unidade, poderase conceder, con carácter persoal e temporal, a modificación do horario fixo nun máximo de dúas horas por motivos directamente relacionados coa conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e nos casos de familias monoparentais.

■ No que respecta aos **permisos** cabe sinalar o seguinte:

Permisos por paternidade.

Establécese en 8 convenios (todos de empresa).

Os días de duración que se indican son: 7, 8, 10 e 15. Ampliase nalgúns convenios o permiso en caso de parto múltiple.

Indícase que se computará desde o nacemento do fillo/a, a adopción ou o acollemento preadoptivo ou permanente.

É acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable, inclusive ao permiso de nacemento. En caso de acumulación o permiso de paternidade computarase desde a finalización do permiso de nacemento.

Sínálase nun convenio que o pai non terá dereito ao permiso se os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade, ou se non se lle recoñeceu, en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes da utilización do permiso, a garda do fillo ou da filla que acaba de nacer.

Posibilidade de que o permiso por maternidade ou adopción poida, a opción da interesada, distribuírse en varios períodos.

Permisos por lactación.

Indícase a posibilidade de optar por acumular o número total de horas que corresponden por este permiso sinalando nuns casos que poderá ser unha acumulación semanal, mensual ou anual e noutros que se poderá facer en días soltos para desfrutar unha vez finalizado o permiso por maternidade. Hai convenios que indican que deberá desfrutarse de forma ininterrompida a continuación da baixa maternal.

Varios convenios establecen que o dereito que existe a unha hora de ausencia do traballo poderá substituírse pola redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade. Nun caso amplíase a unha hora e media e noutro a dúas horas.

Tamén se amplía nalgúns casos a idade do fillo ata os 12 meses.

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.

Establécense licenzas sen soldo por un prazo non inferior a 15 días e non superior a 3 ou 6 meses nun intervalo de tempo de 2 anos.

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 asistenciais 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 ou familiares convivintes que sexan maiores de 65 ou 70 anos e dos fillos que sexan menores de 6, 12, 14, 16 ou 18 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 gardarfa**, para financiar os gastos derivados da atención en gardarfas dos fillos dos traballadores/as.

Xeralmente establécese unha contía e exíxese a xustificación do gasto efectuado.

■ **Dereito a participar nos cursos formativos** durante os permisos de maternidade, paternidade así como durante as excedencias por motivos familiares.

■ Excedencias

A maioría dos convenios remiten ou recollen total ou parcialmente o sinalado ao respecto na lexislación vixente. As cláusulas que recollen algunha variación ao respecto refírense a o seguinte:

Amplíase nalgúns convenios a 2 anos o período de excedencia con reserva do posto de traballo 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, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

Amplíase ata os tres anos nalgúns casos a reserva do seu posto de traballo no caso de excedencia por coidado de fillos/as.

Establécese nalgún convenio que se concederá unha excedencia non inferior a tres meses nin superior a un ano cando concorran circunstancias de enfermidade grave de longa duración ou defunción do cónxuxe ou familiares de primeiro grao de consanguinidade e se acredite a necesidade de atender persoalmente as consecuencias derivadas daquelas situacións. Noutro caso a excedencia por estes motivos indícase que será como máximo de seis meses.

Tamén se establece unha excedencia non inferior a seis meses nin superior a dous anos cando o cónxuxe sexa trasladado por razóns laborais a un centro de traballo fóra da súa provincia onde o traballador/a preste os seus servizos.

Recolle algún convenio a excedencia por razón de violencia sobre a empregada para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integrada, sen necesidade de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos e sen que resulte de aplicación ningún prazo de permanencia nela. Durante os dous primeiros meses desta excedencia percibiranse as retribucións íntegras e, se é o caso, as prestacións familiares por fillo/a a cargo.

Establécese noutro convenio que o traballador/a que teña ao seu cargo fillos/as en idade comprendida entre os 6 e os 10 anos, ou persoas maiores até o segundo grao de consanguinidade, terá dereito á redución da súa xornada de traballo, considerándose esa redución como unha excedencia parcial “forzosa”, con dereito a recuperación da xornada ordinaria de traballo despois de que o fillo ou filla cumpra os 10 anos ou cando desapareza a situación de dependencia do maior que xerou o dereito á redución da xornada. A redución poderá ser como máximo até o 50% da xornada ordinaria, en cómputo diario ou semanal, tendo o traballador ou traballadora o dereito a escoller o horario reducido de xornada. A empresa poderá contratar interinamente a traballadores/as para cubrir este tipo de excedencias especiais, cesando o persoal contratado cando remate a situación que deu lugar á súa contratación.

9.5.5. Absentismo

Adóptase algunha medida concreta ou recóllense cláusulas sobre o control do absentismo en 76 convenios (39,38%) que afectan a 53.906 traballadores/as (40,35%).

Deles 15 son de sector (35,71%) e afectan a 45.137 traballadores/as (38,88%) e 61 son de empresa (40,40%) e afectan a 8.769 traballadores/as (50,10%).

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 (5,7%) que afectan a 9.196 traballadores/as (6,9%) fanse depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo. Deles 2 son de sector (7.500 traballadores/as) e 9 de empresa (1.696 traballadores/as)

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.

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

■ Establecemento de primas, incentivos ou gratificacións extraordinarias por redución do absentismo.

Fíxanse porcentaxes que se aplican segundo as faltas de puntualidade e/ou asistencia ou contías que se perden tamén segundo as faltas. Sinálanse tamén as ausencias que non se terán en conta para estes efectos.

Indica un convenio que as primas de produtividade se cobrarán proporcionalmente aos días traballados cando o nivel de absentismo xeral da empresa sexa superior o ano anterior ao 4%. A cantidade que se deixe de pagar pola aplicación desta norma será repartida entre a totalidade dos traballadores/as proporcionalmente ás horas traballadas.

Noutro convenio indícase respecto da paga de participación en beneficios que non se computará o tempo de baixa e absentismo laboral, en cuxo caso se deducirá a parte da paga proporcional ao tempo non traballado.

■ 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 establecer a produtividade.

■ Tomar como referencia para aplicar ás promocións e traslados o absentismo individual do semestre anterior á convocatoria correspondente.

■ 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.

■ Sinálase nun convenio que o número de traballadores/as postos a disposición por empresas de traballo temporal non poderá exceder da porcentaxe de absentismo que exista neste momento, engadindo que cando o número destes traballadores/as supere o 6% do cadro de persoal, a empresa comunicará ao Comité os datos de absentismo e as súas causas, para buscar accións ou tomar medidas correctivas para reducir o alto índice de absentismo.

■ Indican varios convenios que as partes asinantes recoñecen o grave problema que supón o absentismo e entenden que a súa redución implica, tanto un aumento da presenza do traballador/a no posto de traballo, como a correcta organización da medicina da empresa e da Seguridade Social, xunto cunhas axeitadas condicións de seguridade, hixiene e ambiente de traballo, en orde a unha efectiva protección da saúde física e mental dos traballadores/as.

■ Sinala un convenio de sector que as partes son conscientes do grave quebranto que na economía produce o absentismo cando se superan determinados niveis, así como a necesidade de reduci-lo dada a súa negativa incidencia na produtividade, polo que acordan que durante a vixencia do convenio, as empresas que reúnan un número non inferior ao 51% de traballadores/as do sector, comprométese a presentar mensualmente ante a Comisión Paritaria, os datos relativos ao absentismo de cada unha delas, co obxecto do seu coñecemento e análise.

Enténdese, en todo caso, como causas excluídas do concepto de absentismo, as previstas no artigo 52 d) do Estatuto dos Traballadores.

A media ponderada dos índices de absentismo, recollidos deste xeito, recoñecerase como referencia válida de índice de absentismo medio do sector na provincia e dará lugar ás negociacións de acordos tendentes á súa diminución, con efectos da entrada en vigor do próximo convenio colectivo.

■ Recolle un convenio de empresa un sistema de penalización do absentismo no que sobre o incremento que supere o IPC real do ano se aplicaría esta fórmula de forma mensual.

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

■ Outras cláusulas refírense á información á representación dos traballadores/as sobre o absentismo e á creación de comisións de vixilancia.

9.5.6. Horas extraordinarias

Teñen cláusulas sobre horas extraordinarias 158 dos convenios (81,87%) que afectan a 116.822 traballadores/as (87,44%).

Destes convenios 33 son de sector (78,57%) e afectan a 102.331 traballadores/as (88,14%) e 125 son de empresa (82,78%) e afectan a 14.491 traballadores/as (82,79%).

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.

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, períodos de baixa actividade,...).

Indícase nalgún caso que todas aquelas horas que non fora posible compensar nos dous meses seguintes á súa realización, serán aboadas na súa totalidade.

Tamén se sinala nun convenio que só se poderán cobrar 50 horas/ano, o resto ata o máximo sinalado no ET compensarase en tempo de descanso.

Refírense algúns convenios a quen lle corresponde a opción entre o descanso ou a compensación económica pola realización de horas extraordinarias (empresa, traballador/a 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 (ou contías) 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 de 22 horas a 6 horas, pero tamén se indica de 22 horas a 6.30 ou 8 horas, 21 horas a 9 horas e 23 horas a 7 horas).

Respecto do cómputo indícase nun convenio que se fará de media en media hora, redondeando por exceso se fose necesario.

Redución ou supresión das horas extraordinarias

Establécese a supresión das horas extraordinarias habituais en 42 convenios (21,8%) que afectan a 44.247 traballadores/as (33,1%).

Destes convenios 12 son de sector (28,6%) e afectan a 41.386 traballadores/as (35,7%) e 30 son de empresa (19,9%) e afectan a 2.861 traballadores/as (16,4%).

Indican a redución ao mínimo das horas extraordinarias ou a redución do número máximo establecido no Estatuto dos Traballadores/as 51 convenios (26,4%) que afectan a 70.586 traballadores/as (52,8%).

Destes convenios 17 son de sector (40,5%) e afectan a 67.450 traballadores/as (58,1%) e 34 son de empresa (22,5%) e afectan a 3.136 traballadores/as (17,9%).

Establécese nalgúns convenios un número concreto de horas extraordinarias por servizo que, no caso de que se superase, suporía a creación dun novo posto de traballo.

Indícase tamén neste sentido que, se como consecuencia do traballo propio dun servizo se estivesen a facer horas extraordinarias de forma habitual e en horario con-

creto, fóra do calendario establecido, procederase á negociación necesaria para establecer un réxime de horarios nos que queden aseguradas as necesidades do servizo.

Recolle un convenio que cando se prevexa que a carga de traballo durante un período de tempo determinado esixirá a realización de horas extraordinarias procederase, como instrumento máis axeitado para a súa atención, á contratación de persoal na modalidade que se estime máis axeitada, contribuíndo con iso á creación de emprego e evitando o exceso nas horas extraordinarias.

Control das horas extraordinarias

Para o control das horas extraordinarias establécese nalgúns convenios a necesidade de levar un rexistro delas por servizo co número de horas feitas ao ano.

Sinálase que a dirección da empresa informará periodicamente á representación dos traballadores/as sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións.

Tamén se indica nalgúns casos que ademais da relación do persoal que realizou as horas extraordinarias débese informar dos traballadores/as que optaron por cobrar ou por descanso.

Hai convenios que indican a periodicidade coa que debe producirse a información das horas realizadas á representación dos traballadores/as, que xeralmente é semanal, mensual ou trimestral.

Tamén se indica nalgúns convenios que deberá exporse no taboleiro de anuncios a información sobre a realización de horas extraordinarias.

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

Outras cláusulas

Inclúen varios convenios definicións das horas que se consideran estruturais.

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

9.6. Outros temas obxecto de negociación

O Cadro 9.26 ofrece unha visión xeral dalgunhas das cláusulas que aparecen recollidas cada vez en maior número de convenios e que se analizan a continuación.

9.6.1. Melloras sociais

Conteñen cláusulas deste tipo 186 convenios (o 96,4% dos convenios asinados este ano) que afectan a 133.246 traballadores/as (99,7%).

Destes convenios 41 son de sector (97,6%) e afectan a 115.791 traballadores/as (99,7%), e 145 son de empresa (96%) e afectan a 17.455 traballadores/as (99,7%).

Relación de determinadas cláusulas pactadas. Porcentaxe sobre o total. Galicia. 2006
■ Cadro 9.26

	Nº Convenios	% sobre o total
Melloras sociais	186	96,37%
Saúde laboral	181	93,78%
Mobilidade xeográfica	41	21,24%
Mobilidade funcional	92	47,67%
Promoción, ascensos	100	51,81%
Formación profesional	118	61,14%
Crédito de horas sindicais	96	49,74%
Desconto cota sindical	41	21,24%
Clasificación profesional	116	60,10%
Sometemento AGA	57	29,53%
Período de proba	83	43,01%
Discriminación	57	29,53%
Acoso	53	27,46%
Réxime disciplinario	94	48,70%
Dereitos lingüísticos	28	14,51%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

○ Cadro 9.27 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

■ Cadro 9.27
**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de melloras sociais.
Por provincias. Galicia. 2001-2006**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2006	2	100,00	10	100,00	5	100,00	13	100,00	11	91,67	41	97,62
Empresa												
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
2006	16	100,00	42	91,30	14	100,00	14	93,33	59	98,33	145	96,03
Total 2006	18	100,00	52	92,86	19	100,00	27	96,43	70	97,22	186	96,37

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Sinálase 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

Teñen algún tipo destas cláusulas 168 convenios (87,1% dos asinados) que afectan a 129.714 traballadores/as (97,1%).

Os máis frecuentes son nos casos de accidente de traballo e enfermidade profesional. Establéceno 167 convenios (86,5%) que afectan a 125.914 traballadores/as (94,3%). Deles 39 son de sector e 128 de empresa.

Para o caso de enfermidade común establécense en 133 convenios (68,9%) que afectan a 79.910 traballadores/as (59,8%). Deles 30 son de sector e 103 de empresa.

Establécese un complemento no caso de hospitalización en 72 convenios (37,3%) que afectan a 58.804 traballadores/as (44%). Deles 16 son de sector e 56 de empresa.

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 51 convenios (38.035 traballadores/as) 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 refíren 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/as e dos seus fillos/as.

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

■ A axuda consiste nunha contía económica. Inclúese tamén nalgúns casos para a constitución como parella de feito.

■ Axudas a traballadores/as 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

Especificase nalgúns casos o procedemento, condicións, límites e criterios para concedelos, así como o xeito e/ou prazo de devolución e o tipo de xuro ou se é sen el.

■ Fondo social e/ou asistencial

Sinalase 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 149 convenios (77,2% dos asinados) que afectan a 115.769 traballadores/as (86,7%).

Deles 31 son de sector (73,8%) e afectan a 102.276 traballadores/as (88,1%) e 118 de empresa (78,2%) e afectan a 13.493 traballadores/as (77,1%).

■ Plans de pensións

Recóllense en 15 convenios de empresa que afectan a 2.661 traballadores/as.

■ Gastos médicos e sanitarios

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

■ Produtos da empresa

Nuns casos sinalanse 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 e utilización de comedores e economatos.

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

9.6.2. Saúde laboral

Recollen algún tipo de cláusulas sobre saúde laboral 181 convenios (93,8%) que afectan a 131.811 traballadores/as (98,7%).

Destes convenios 40 son de sector (95,2%) e afectan a 114.810 traballadores/as (98,9%) e 141 son de empresa (93,4%) e afectan a 17.001 traballadores/as (97,1%).

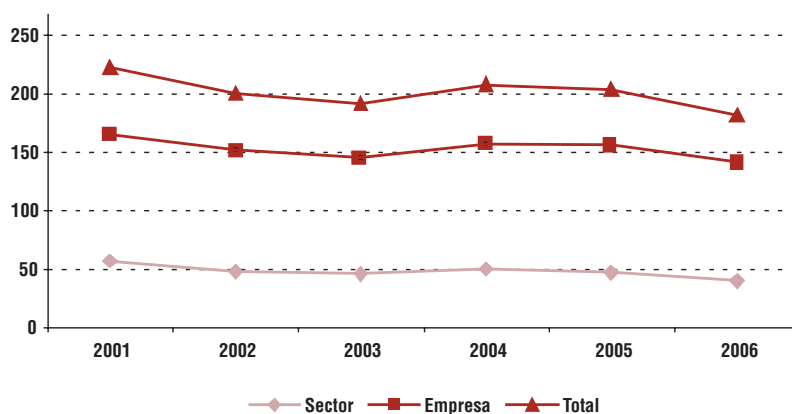
No Cadro 9.28 pode apreciarse a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

Cadro 9.28

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de saúde laboral. Por provincias.
Galicia. 2001-2006

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2006	2	100,00	10	100,00	5	100,00	11	84,62	12	100,00	40	95,24
Empresa												
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
2006	15	93,75	39	84,78	14	100,00	14	93,33	59	98,33	141	93,38
Total 2006	17	94,44	49	87,50	19	100,00	25	89,29	71	98,61	181	93,78

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



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

Existen cláusulas ao respecto en 149 convenios, o 77,2% dos asinados este ano, que afectan a 103.941 traballadores/as (77,8%).

Deles 34 son de sector (81%) e afectan a 89.499 traballadores/as (77,1%) e 115 son de empresa (76,2%) e afectan a 14.442 traballadores/as (82,5%).

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.

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

En 105 destes convenios que afectan a 76.098 traballadores/as faise referencia aos *equipos ou pezas de protección individual*.

Deles 20 son de sector e afectan a 64.031 traballadores/as e 85 son de empresa e afectan a 12.067 traballadores/as.

Sinálase 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 obrigación por parte da empresa de facer entrega deste tipo de pezas remitindo ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

Revisións médicas.

Teñen cláusulas ao respecto 113 convenios (58,6% dos asinados este ano) que afectan a 98.121 traballadores/as (73,4%).

Deles 28 son de sector (66,7%) e afectan a 89.123 traballadores/as (76,8%) e 85 son de empresa (56,3%) e afectan a 8.998 traballadores/as (51,4%).

Moitas destas cláusulas refírense 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.

Sinálase 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/as.

Sinalar por último respecto destes dous tipos de cláusulas que en 46 dos 181 convenios que teñen cláusulas sobre saúde laboral, estas refírense exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas. Os traballadores/as aos que afectan son 25.781.

Destes convenios 13 son de sector e afectan a 22.671 traballadores/as e 33 son de empresa e afectan a 3.110 traballadores/as.

Protección á maternidade.

Teñen cláusulas ao respecto 47 convenios (o 24,4% dos asinados este ano) que afectan a 74.049 traballadores/as (55,4%).

Deles 13 son de sector (31%) e afectan a 67.880 traballadores/as (58,5%) e 34 son de empresa (22,5%) e afectan a 6.169 traballadores/as (35,2%).

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 35 convenios dos que 9 son de sector e 26 de empresa).

■ A posibilidade de cambio de quenda (indícase en 19 convenios dos que 3 son de sector e 16 de empresa).

■ A prohibición do traballo nocturno (indícase en 12 convenios dos que 3 son de sector e 9 de empresa).

■ A prohibición de traballo penoso ou perigoso (indícase en 18 convenios dos que 9 son de sector e 9 de empresa).

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.

Plan de prevención

Fan referencia a plans de prevención en materia de saúde e seguridade 15 convenios (o 7,8% dos asinados este ano) que afectan a 8.532 traballadores/as (6,4%). Destes convenios 3 son de sector e 12 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.

Algúns convenios refírense ao contido facendo referencia a 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.

Detállase nalgúns casos máis este contido sinalando entre outros os seguintes puntos:

■ Elaboración de mapas de risco. Avaliacións iniciais ou revisadas dos riscos de cada centro de traballo.

■ Fixar obxectivos preventivos. Sinalar as medidas correctoras dos riscos detectados e os medios de protección, tanto colectivos como individuais.

■ Determinar os recursos humanos e económicos para levar a cabo o plan así como os prazos ou fases do seu desenvolvemento.

■ A información aos traballadores/as sobre os riscos.

■ A formación aos traballadores/as e aos delegados/as de prevención.

■ Os protocolos de vixilancia da saúde para cada posto de traballo, cos seus resultados.

■ Inspeccións periódicas do material de traballo.

■ Medidas técnicas ou organizativas necesarias para reducir os riscos no desenvolvemento do traballo.

Refírense outras cláusulas á información, consulta e participación da representación dos traballadores/as.

Comité de seguridade e saúde laboral

Fan referencia ao Comité de seguridade e saúde 57 convenios (29,5%), dos que 7 son de sector e 50 de empresa. Os traballadores/as aos que afectan son 41.072 (30,7%).

Algunhas destas cláusulas refírense á súa composición, periodicidade das reunións, o crédito horario e as súas competencias e facultades.

No que respecta ás competencias e facultades, ademais das cláusulas nas que remiten ou recollen total ou parcialmente o sinalado na lexislación vixente (artigo 39 da LPRL), indícanse entre outras 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.
- O comité de seguridade e saúde poderá instar a paralización das actividades ante o inminente risco de accidente.
- Participar na elaboración, posta en práctica, avaliación dos plans e programas de prevención de riscos do centro de traballo.
- Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propoñendo á dirección do centro de traballo a mellora das condicións ou corrección das deficiencias existentes.
- Promover e fomentar a cooperación dos traballadores/as na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais.
- Exercer un labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais, podendo, para tal efecto, inspeccionar todos os lugares de traballo, emitir informes e propoñer solucións, podendo contar, para tal fin, co asesoramento de expertos/as alleos á empresa.
- Coñecer a información relativa a materiais, instalacións, máquinas e demais aspectos do proceso produtivo na medida en que sexa necesaria para constatar os reais ou potenciais riscos existentes e para propoñer as medidas encamiñadas a eliminarlos ou reducilos.
- Transmitir aos traballadores/as afectados/as, a información precisa e as medidas de saúde, investigación de riscos ou accidentes, a través dos medios que estime máis adecuados, sempre que non interfiran a marcha normal da produción.
- Deberá ser consultado sobre todas aquelas decisións relativas á tecnoloxía e organización do traballo que teñan repercusión sobre a saúde física e mental do traballador/a.

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

Delegados de prevención

Existen cláusulas en 39 convenios (20,2%) que afectan a 32.143 traballadores/as (24,1%). Deles 7 son de sector e 32 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).

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

De conformidade coa habilitación legal establecida no artigo 35.4º da Lei de prevención de riscos laborais en favor da negociación colectiva, páctase expresamente que o comité de empresa poderá designar como delegados/as da prevención a traballadores/as que non teñan a condición de membros do comité de empresa.

Aqueles delegados/as de prevención que non pertencen ao comité de empresa poderán dispoñer do crédito de horas mensuais retribuídas que corresponde ao devandito comité para o desenvolvemento da súa actividade de prevención, logo da súa notificación por escrito á dirección da empresa, como se se tratase dun permiso de carácter sindical.

Con carácter previo ao inicio da súa actividade, o comité de empresa deberalle notificar á empresa as horas de crédito retribuído que son obxecto de cesión aos delegados/as de prevención así como, se é o caso, a imputación ao crédito horario de cada unha das formacións sindicais que compoñen o comité.

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.

Outras cláusulas

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

Considérase a saúde laboral como parte integrante do proceso produtivo ao mesmo nivel que a produción, a calidade e os custos, establecéndose a súa planificación, coordinación e control. É por iso que debe integrarse a política preventiva en todos os ámbitos da actividade da empresa e en todos os seus niveis organizativos.

Sinálase que as técnicas preventivas deberán ir encamiñadas á eliminación do risco para a saúde do traballador/a desde a súa propia xeración, tanto no que afecta ás operacións para realizar como nos elementos empregados no proceso así como 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 e participación sindical nos centros de traballo.

Indícanse como directrices na prevención dos riscos laborais a planificación da acción preventiva levada ás fases iniciais dos proxectos, a avaliación inicial e sistemática de riscos inherentes ao traballo e a súa actualización periódica, e a información e formación dos traballadores/as dirixida a un mellor coñecemento do alcance dos riscos como medio de previlos e evitalos.

Sinálase así mesmo que os riscos para a saúde do traballador/a 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 planifica-

rase 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 cumpran.

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/as 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/a 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 da súa representación legal na empresa e dos 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/as 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/as 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/as, 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/a, para os seus compañeiros/as ou para terceiros.

Os traballadores/as están obrigados a observar estritamente todas as medidas de seguridade e saúde laboral que se adopten con carácter xeral e específico en cada centro ou posto de traballo. Teñen tamén o deber de cooperar na prevención dos riscos profesionais e o mantemento da máxima hixiene no traballo, cumprindo coas instrucións e ordes sobre estas materias.

■ Cláusulas sobre **formación** nesta materia

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

Considérase á formación en materia de saúde laboral xunto co adestramento profesional como 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.

Sinálase que a empresa debe garantir que a totalidade dos seus traballadores/as recibirán unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada en materia preventiva. Esta desenvolverase 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, con especial atención ao reciclado en materia preventiva para traslados ou situacións de especial risco.

Indícase que todos os programas de formación realizados na empresa, sobre distintas prácticas operativas, tecnoloxías de procesos, etc., incluírán inescusablemente a acción formativa en materia de prevención.

Tamén se refíren a que a formación deberá ser facilitada polo empresario/a 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 e realizándose preferentemente en horario de traballo.

Respecto da formación para os delegados/as 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/as designados pola empresa e os delegados/as 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.

■ Cláusulas sobre a creación de *Comisións paritarias sectoriais*

Refírense as cláusulas á súa composición, á periodicidade das reunións e ás súas funcións, sinalando respecto destas, entre outras, as seguintes:

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

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

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/as 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.

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.
- Coordinar plans de formación, tanto para os delegados/as de prevención como para o conxunto dos traballadores/as do sector.
- Servir como mediador para a solución daqueles conflitos que en materia de saúde laboral e prevención de riscos se xeren en calquera das empresas do ámbito do convenio.
- Analizar todas as incidencias ocorridas en materia de saúde laboral e aqueles accidentes producidos no sector para poder emitir os informes e recomendacións correctoras de prevención.
- Os/as integrantes desta comisión estarán facultados/as para visitar as empresas do sector; para exercer labores de vixilancia e asesoramento en materia de saúde laboral e prevención de riscos.
- Coordinar o traballo e recibir as consultas e suxestións dos delegados/as de prevención sectoriais.
- Cantas outras funcións acorde a propia comisión atribuírse, orientadas ao desenvolvemento e á mellora da seguridade e hixiene no traballo do sector.

Sinalar por último que se crean tamén nalgúns convenios de empresa *Comisións paritarias de seguimento* en materia de seguridade e saúde laboral, das que se sinalan a composición, funcións e funcionamento.

Servizos de prevención.

Recollen cláusulas sobre eles 13 convenios (2 de sector e 11 de empresa) que afectan a 24.676 traballadores/as.

As cláusulas que se refiren ás súas funcións remiten ao 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.

Sinálase tamén nalgúns cláusulas 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/a. Nestes casos, paralizarase o traballo e empregaranse os referidos traballadores/as 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.

Recollen outros convenios a obrigatoriedade de dispoñer dunha caixa de primeiros auxilios, dotada co material adecuado á actividade desenvolvida e aos riscos avaliados, así como ás dimensións das instalacións e ao número de traballadores/as, indicando o contido que deben ter.

Establecemento de *premios de seguridade*.

O obxectivo deste premio é 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 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.

Nalgúns casos as cláusulas só fan referencia á posibilidade de paralización da actividade neste suposto e noutros recollen total ou parcialmente o sinalado ao respecto nos artigos 19 do ET e no 21 da Lei de prevención de riscos laborais

Subcontratación e empresas auxiliares

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

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/as que polas súas características persoais, estado biolóxico, situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo.

Indícase tamén que nas avaliacións de riscos incluírase a protección dos traballadores/as sensibles a determinados riscos, traballadoras embarazadas ou en período de

lactación, e teranse en conta as diminucións e limitacións do traballador/a e os postos de traballo compatíbles.

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

9.6.3. Formación profesional

Existen cláusulas sobre formación profesional en 118 convenios (61,1%) que afectan a 84.464 traballadores/as (63,2%).

Destes convenios 94 son de empresa (62,3%) e afectan a 13.583 traballadores/as (77,6%) e 24 son de sector (57,1%) e afectan a 70.881 traballadores/as (61,1%).

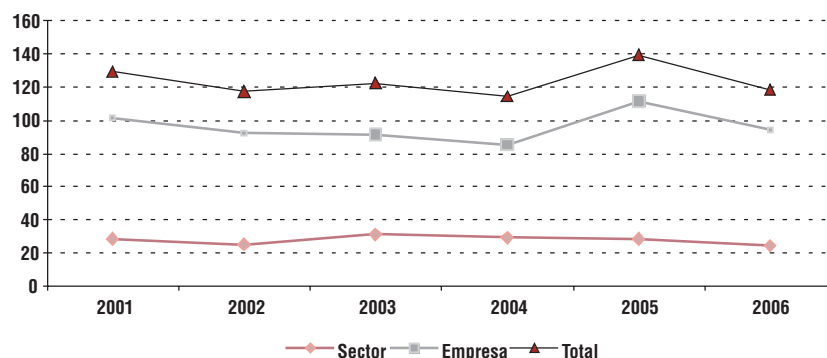
No Cadro 9.29 pode apreciarse a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

■ Cadro 9.29

Por provincias. Galicia. 2001-2006
Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de formación profesional.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2006	2	100,00	6	60,00	4	80,00	6	46,15	6	50,00	24	57,14
Empresa												
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
2006	11	68,75	32	69,57	4	28,57	9	60,00	38	63,33	94	62,25
Total 2006	13	72,22	38	67,86	8	42,11	15	53,57	44	61,11	118	61,14

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Entre as cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

■ Cláusulas xerais sobre formación.-

Recoñécese e valórase a formación como un elemento decisivo, tanto para o desenvolvemento persoal e profesional dos traballadores/as, como para a mellora da competitividade da empresa.

Sínálase que a formación na empresa será permanente e realizarase durante todo o desenvolvemento da vida laboral, buscando a adecuación das competencias profesionais ás necesidades derivadas do desenvolvemento dos procesos de traballo, e a facilitar a adaptación aos cambios tecnolóxicos e organizativos.

Procurará tanto o aumento cuantitativo e cualitativo dos coñecementos técnicos e das destrezas e habilidades operativas, como o impulso e desenvolvemento de valores e habilidades de xestión que posibiliten a orientación á innovación, á calidade, á mellora continua, á comunicación, ao traballo en equipo, á solución de problemas, á participación e, en xeral, ás formas de organización do traballo e ao grado de desempeño que requiran as novas realidades do ámbito no que a empresa desenvolve a súa actividade.

Indícase que a formación deberá ser programada, sistemática, flexible e deseñada con criterios de anticipación, globalidade e non-discriminación e debe efectuarse coa calidade debida.

Sínálase tamén que o diálogo social permanente constitúese como base fundamental do sistema de formación na empresa.

■ Permisos para acudir a exames.-

Aparecen recollidos en 71 convenios (36,8%) que afectan a 36.848 traballadores/as (27,6%). Deles 13 son de sector e 58 de empresa.

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

■ Permisos para asistencia á formación.-

Refírense estas cláusulas á posibilidade de elección de quenda e/ou adaptación da xornada así como aos permisos con reserva do posto de traballo para o persoal que curse estudos ou asista a cursos de formación ou perfeccionamento.

Teñen cláusulas deste tipo 49 convenios (25,4%) que afectan a 40.246 traballadores/as (30,1%). Deles 5 son de sector e 44 de empresa.

■ Constitución de comisións paritarias.-

Establécense en 10 convenios (5,2%) que afectan a 6.592 traballadores/as (4,9%). Deles 3 son de sector e 7 de empresa.

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

■ Plan de formación.-

Existen cláusulas en 25 convenios (13%) que afectan a 11.368 traballadores/as (8,5%). Deles 2 son de sector e 23 de empresa.

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

Entre os obxectivos sínálanse:

* Manter a competitividade da empresa e mellorar a produtividade e a calidade no servizo, á vez que facilitar o perfeccionamento e a promoción profesional dos traballadores/as.

■ A preparación para a introdución de novas tecnoloxías e modalidades de servizo.

■ A cualificación daqueles traballadores/as que como consecuencia dos cambios na organización de traballo ou de creación de emprego o precisen, e a posta ao día de coñecementos xa adquiridos.

Respecto do contido mínimo indícase o seguinte:

■ Obxectivos e descrición das accións que se van desenvolver.

■ Ámbito de aplicación do plan e unidades ás que afecta.

■ Colectivo afectado e número de participantes.

■ Calendario previsto de execución.

■ Custo estimado das distintas actividades formativas.

■ Criterios de selección que garantirán o principio de igualdade.

■ Modalidade de xestión das actividades formativas.

■ Criterios de avaliación do plan de formación.

■ Responsable da impartición.

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

9.6.4. Dereitos e garantías dos representantes dos traballadores.

Existen cláusulas respecto das garantías e/ou dereitos de participación da representación dos traballadores/as na empresa en 141 convenios (73,1% dos asinados) que afectan a 109.514 traballadores/as (82%).

Deles 28 son de sector (66,7%) e afectan a 93.787 traballadores/as (80,8%) e 113 son de empresa (74,8%) e afectan a 15.727 traballadores/as (89,9%).

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

En 60 convenios (31,1%) que afectan a 50.495 traballadores/as (37,8%) existen cláusulas respecto dos locais e taboleiros de anuncios.

Deles 12 son de sector (28,6%) e afectan a 41.604 traballadores/as (35,8%) e 48 son de empresa (31,8%) e afectan a 8.891 traballadores/as (50,8%).

Establecen unha subvención de gastos dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal 13 convenios de empresa (8,6% do total de convenios de empresa asinados este ano) que afectan a 2.440 traballadores/as.

Existen cláusulas respecto da celebración de asembleas en 70 convenios (36,3%) que afectan a 55.803 traballadores/as (41,8%).

Deles 10 son de sector (23,8%) e afectan a 46.038 traballadores/as (39,7%) e 60 son de empresa (39,7%) e afectan a 9.765 traballadores/as (55,8%).

As cláusulas fan referencia aos requisitos para a convocatoria e celebración (loais, lexitimación para convocalas, 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.

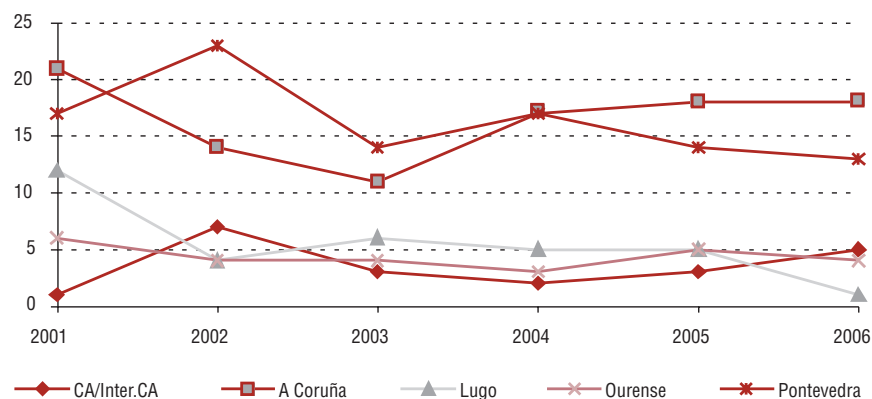
Segundo se pode observar no Cadro 9.30 son 41 (21,2%) os convenios asinados este ano que regulan o **desconto da cota sindical**. Afectan estes convenios a 28.326 traballadores/as (21,2%).

■ Cadro 9.30

Por provincias. Galicia. 2001-2006 Evolución dos convenios colectivos con cláusula de desconto da cota sindical.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2006	0	0,00	5	50,00	0	0,00	0	0,00	2	16,67	7	16,67
Empresa												
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
2006	5	31,25	13	28,26	1	7,14	4	26,67	11	18,33	34	22,52
Total 2006	5	27,78	18	32,14	1	5,26	4	14,29	13	18,06	41	21,24

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Deles 7 son de sector (16,7%) e afectan a 23.045 traballadores/as (19,8%) e 34 son de empresa (22,5%) e afectan a 5.281 traballadores/as (30,2%).

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.

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.

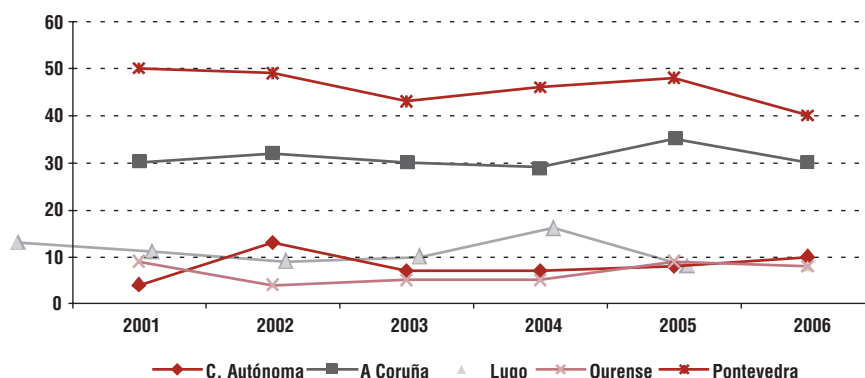
Respecto do **crédito de horas** (Cadro 9.31) existen cláusulas en 96 convenios (47,7%) que afectan a 90.490 traballadores/as (67,7%).

■ Cadro 9.31

Por provincias. Galicia. 2001-2006 Evolución dos convenios colectivos que regulan o crédito de horas sindicais.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2006	1	50,00	8	80,00	1	20,00	3	23,08	6	50,00	19	45,24
Empresa												
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
2006	9	56,25	22	47,83	7	50,00	5	33,33	34	56,67	77	50,99
Total 2006	10	55,56	30	53,57	8	42,11	8	28,57	40	55,56	96	49,74

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Deles 19 son de sector (45,2%) e afectan a 79.302 traballadores/as (68,3%) e 77 son de empresa (51%) e afectan a 11.188 traballadores/as (63,9%).

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 62 convenios que afectan a 54.828 traballadores/as establécese ou indícase a posibilidade de acumulación destas horas. Deles 12 son de sector e 50 de empresa.

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

9.6.5. 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

Regúlase dalgún xeito o ingreso no traballo en 131 convenios (o 67,9% dos asinados este ano) que afectan a 95.240 traballadores/as (71,3%).

Deles 30 son de sector (71,4%) e afectan a 80.758 traballadores/as (69,6%) e 101 son de empresa (66,9%) e afectan a 14.482 traballadores/as (82,7%).

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.

Tamén se fai referencia á posibilidade de facer as entrevistas que consideren convenientes, realizando estas directamente ou encargándollo a empresas especializadas.

Raramente se define en que consisten estas probas, pero si se indica en moitos convenios a necesidade de informar á representación dos traballadores/as 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 e, se é o caso, o programa de materias sobre as cales terían que versar as probas teóricas e prácticas.

Recóllese nalgún caso os criterios que, entre outros, se deberán de ter en conta nos baremos dos concursos, sinalando a formación, experiencia, méritos respecto da praza e o coñecemento da lingua galega.

Tamén se refiren nalgúns casos á participación da representación dos traballadores/as nestes procesos de selección.

■ Preferencias na contratación en igualdade de condicións para os familiares dos traballadores/as (en activo, xubilados/as, pensionistas ou falecidos) ou para anteriores traballadores/as da empresa (prestasen ou presten os seus servizos na empresa con carácter eventual, interino, contratación temporal, a tempo parcial ou en prácticas).

Establécese nalgúns casos a orde de preferencia entre os colectivos sinalados, indicando entre outros a antigüidade, o tempo traballado na empresa e o desenvolvemento satisfactorio do traballo no caso de traballadores/as eventuais e por outra parte aos traballadores/as desempregados.

■ Elaboración de listas ou bolsas de traballadores/as 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 as puntuacións obtidas nas probas de selección e os servizos prestados en postos de natureza semellante.

Establécese nalgúns convenios o funcionamento básico destas listas (elaboración e orde de chamamento), remitindo nalgún caso a posteriores acordos as normas que regulen o acceso a estas bolsas de emprego, os casos de suspensión e exclusión dela, así como os criterios de preferencia no chamamento.

■ 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/as aspirantes, para resultar seleccionados/as, 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.

■ Revisións médicas previas ao ingreso no traballo.

■ Para os postos que impliquen mando ou confianza sinálase xeralmente a libre designación por parte da empresa.

■ Sinálase tamén a obriga da comisión paritaria de velar porque os procesos de selección de persoal se desenvolvan con criterios de profesionalidade e non discriminación.

■ Na cobertura de vacantes indícase xeralmente que antes de contratar persoas alleas á empresa, tratarase de cubrir estas prazas con traballadores/as do cadro de per-

soal sempre que cumpran os requisitos requiridos, pasándose a cubrir as vacantes que estes orixinen polas novas contratacións.

Período de proba

Teñen cláusulas sobre o período de proba 83 convenios (o 43% dos asinados este ano) que afectan a 87.036 traballadores/as (65,1%).

Deles 26 son de sector (61,9%) e afectan a 78.791 traballadores/as (67,9%) e 57 son de empresa (37,7%) e afectan a 8.245 traballadores/as (47,1%).

No Cadro 9.32 pode apreciarse a evolución dos convenios con ese tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas sobre o período de proba
Por provincias. Galicia. 2002-2006**

■ Cadro 9.32

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
2002	32	58,18	57	33,73	89	39,73
2003	20	39,22	59	38,56	79	38,73
2004	31	56,36	56	34,57	87	40,09
2005	26	52,00	58	34,52	84	38,53
2006	26	61,90	57	37,75	83	43,01

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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 obrigatoriedade de facelo.

Respecto da comunicación da non superación do período de proba indícase a necesidade de motivar a decisión e de comunicalo por escrito ao traballador/a e ao comité de empresa ou delegados/as de persoal.

Sinálase que será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador/a xa desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

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

B. Contratación. Modalidades de contratos

Conteñen cláusulas sobre a contratación 156 dos convenios asinados este ano (80,8%) que afectan a 131.426 traballadores/as (o 98,4% do total).

Deles 41 son de sector (97,6%) e afectan a 115.791 traballadores/as (99,7%) e 115 son de empresa (76,2%) e afectan a 15.635 traballadores/as (89,3%).

As cláusulas que recollen estes convenios regulan o seguinte:

■ **Forma, requisitos e contido mínimo do contrato.**

Indícase a necesidade de facelo por escrito, antes do comezo da prestación de servizos, 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/a.**

■ **Información sobre contratación á representación legal dos traballadores/as. Contido e periodicidade coa que se debe facer.**

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

Tamén se refíren 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/as constaten a súa situación laboral.**

Refírense estas cláusulas á obrigatoriedade de entregar unha copia da alta na Seguridade Social ao traballador/a (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/as constaten a súa situación laboral mensualmente.

■ **Cláusulas sobre contratación temporal.**

Refírense algunhas destas cláusulas á necesidade de que os contratos temporais se axusten ao principio de causalidade. A modalidade de contratación temporal elixida debe permitir a identificación do motivo ou causa legalmente xustificativa da súa utilización.

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

Outras cláusulas refírense á indemnización por fin do contrato.

Establecen nalgúns convenios que se aboará mensualmente aos traballadores/as con contratos non indefinidos, en concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade.

■ **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).

Respecto destas cantidades (engadindo tamén as procedentes das sancións ao persoal) indican algúns convenios que se destinarán a un fondo social da empresa cuxa administración corresponde á representación dos traballadores/as.

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, aínda que o traballador/a asinase o finiquito, 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, establecendo algúns deles a obriga de que se faga constar expresamente na liquidación.

Indícase así mesmo que o traballador/a, 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 de empresa ou delegado/a de persoal ou, no seu defecto, á do sindicato ao que estea afiliado/a ou representante sindical dos sindicatos asinantes do convenio.

Sinálase tamén que no caso de que a empresa non conte con representación dos traballadores/as, poderán estes ser asistidos/as por representantes dun dos sindicatos asinantes do convenio do sector:

■ Recollen algúns convenios respecto da extinción do contrato por causas obxectivas que cando a empresa queira facer uso do dereito concedido no artigo 52.c do Estatuto dos traballadores/as e conforme ao procedemento previsto no artigo 53 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma, e simultaneamente, unha memoria explicativa que faga referencia á causa da extinción, tanto aos traballadores/as afectados/as como á representación dos traballadores/as na empresa. Engádese que sen prexuízo da eficacia e executividade do acordo extintivo, conforme ao procedemento establecido na lei, a representación dos traballadores/as emitirá informe motivado sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada (indican o prazo para facelo). Caso de non existir a dita representación sinálase que os traballadores/as afectados/as poderán facilitar copia da memoria explicativa e da comunicación á Central Sindical que estimen oportuno, que deberá ser necesariamente unha das asinantes do convenio, a cal poderá emitir o informe motivado sinalado e no mesmo prazo.

Destes informes darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ao expediente, entendéndose que transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, desítese de tal dereito. Indícase ademais que este procedemento non suspenderá nin interromperá os prazos previstos no artigo 53.l.c do Estatuto dos Traballadores/as, e considérase esta cláusula para todos os efectos de carácter obrigacional.

■ Sinálase nun convenio as normas de procedemento no caso de suspensión temporal dos contratos de traballo.

■ Recollen algúns convenios cláusulas respecto das incompatibilidades e non concorrencia.

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

O Cadro 9.33 amosa un resumo das modalidades de contratación que veñen recollidas nos convenios asinados este ano e que analizamos a continuación máis detenidamente.

■ Cadro 9.33

Convenios con cláusulas sobre modalidades de contratos

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Contrato obra ou servizo determinado	42	21,76
Contrato eventual por circunstancias da produción	88	45,60
Contrato prácticas	42	21,76
Contrato formación	62	32,12
Contrato tempo parcial	25	12,95
Contrato interinidade	6	3,11
Contrato fixo- descontinuo	10	5,18
Regula a contratación con ETT	48	24,87

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Contrato para a formación

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.34, teñen cláusulas sobre este contrato 62 dos convenios asinados este ano, o 32,1%, e afectan a 93.528 traballadores/as (70%).

Deles 34 son de sector (81%) e afectan a 86.946 traballadores/as (74,9%) e 28 son de empresa (18,5%) e afectan a 6.582 traballadores/as (37,6%).

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/a en formación estea directamente relacionado coas tarefas propias da especialidade, oficio ou posto obxecto do contrato.

■ Recóllense en moitos convenios os requisitos dos traballadores/as 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.

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, menores de 18 anos, para certos oficios que enumera.

■ Cadro 9.34 Evolución dos convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos para a formación. Por provincias. Galicia 2001-2006

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2006	0	0,00	9	90,00	5	100,00	11	84,62	9	75,00	34	80,95
Empresa												
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
2006	2	12,50	6	13,04	2	14,29	1	6,67	17	28,33	28	18,54
Total 2006	2	11,11	15	26,79	7	36,84	12	42,86	26	36,11	62	32,12

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Tamén se prohíbe a realización de horas extraordinarias.

■ Fíxase un número ou unha porcentaxe de contratos para a formación que como máximo se poden realizar en función do cadro de persoal.

■ 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/a que se encargará da formación práctica, que estará a cargo tanto da axeitada formación do traballador/a 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 nalgúns casos o número máximo de traballadores/as por titor/a.

■ 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.

Tamén se indica a posibilidade de impartir a formación mediante a modalidade de ensinanza a distancia cando non sexa posible facelo de xeito presencial.

■ 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.

■ Establecese nalgúns convenios que toda situación de incapacidade temporal do contratado/a 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/a 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, ao aproveitamento obtido na súa formación práctica e a súa duración.

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

■ Contrato en prácticas

Os convenios con cláusulas sobre este contrato son 42 (21,8%) e afectan a 52.590 traballadores/as (39,4%). Deles 26 son de empresa (17,2%) e afectan a 6.324 traballadores/as (36,1%) e 16 de sector (38,1%) e afectan a 46.266 traballadores/as (39,9%).

No Cadro 9.35 pódese apreciar a evolución do número de convenios con cláusulas sobre este contrato.

A maioría das cláusulas refírense á retribución destes traballadores/as, indicando normalmente unha porcentaxe que se aplica sobre o salario fixado no convenio para o posto que se desenvolve.

Respecto da duración e dos requisitos dos traballadores/as, 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 segundo o cadro de persoal da empresa. Faise indicando un número ou establecendo unha porcentaxe sobre o total do persoal da empresa.

Indícase nalgúns convenios o período de proba para este tipo de contratos.

■ Cadro 9.35

**Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos de prácticas.
Por provincias. Galicia 2001-2006**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2006	1	50,00	5	50,00	0	0,00	5	38,46	5	41,67	16	38,10
Empresa												
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
2006	2	12,50	6	13,04	4	28,57	2	13,33	12	20,00	26	17,22
Total 2006	3	16,67	11	19,64	4	21,05	7	25,00	17	23,61	42	21,76

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Contrato de Obra ou servizo determinado

Os convenios que teñen cláusulas sobre este tipo de contrato son 42 (21,8%) e afectan a 59.707 traballadores/as (44,7%). Deles 26 son de empresa (17,2%) e afectan a 4.751 traballadores/as (27,1%) e 16 son de sector (38,1%) e afectan a 54.956 traballadores/as (47,3%).

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.

Indícase ademais nalgúns convenios que os contratos por obra ou servizo determinado presumiranse celebrados por tempo indefinido cando neles se reflitan, de forma inexacta ou imprecisa, a identificación e obxecto destes, e resulte por iso practicamente imposible a comprobación ou verificación do seu cumprimento.

■ Indemnización que corresponde por fin deste contrato.

■ Requisitos dos cesamentos.

■ Información á representación dos traballadores/as sobre os contratos desta natureza subscritos e a súa causa, especificando as condicións de traballo, o número de traballadores/as que se prevexa intervirán na obra ou servizo, o grupo ou categoría profesional que se vaia asignar e a duración estimada da obra ou servizo.

■ Contrato eventual por circunstancias da produción

Teñen cláusulas sobre este contrato 88 convenios (45,6%) que afectan a 116.851 traballadores/as (87,5%).

Deles 34 son de sector (81%) e afectan a 108.133 traballadores/as (93,1%) e 54 son de empresa (35,8%) e afectan a 8.718 traballadores/as (49,8%).

No Cadro 9.36 pódese apreciar a evolución dos convenios que teñen cláusulas sobre este tipo de contrato.

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, indicando un número de días de salario en función do tempo traballado ou unha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato (ás veces varíase a porcentaxe en función da duración do contrato).

Establecen 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.

■ Cadro 9.36

**Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos eventuais.
Por provincias. Galicia 2001-2006**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2005	9	50,00	22	39,29	8	42,11	17	60,71	32	44,44	88	45,60

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ **Contrato a tempo parcial**

Teñen cláusulas sobre este contrato 25 convenios dos asinados este ano (12,95%) que afectan a 44.935 traballadores/as (33,6%).

Deles 17 son de empresa (11,3%) e afectan a 2.470 traballadores/as (14,1%) e 8 son de sector (19%) e afectan a 42.465 traballadores/as (36,6%).

Ademais das cláusulas que remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente, as máis habituais pódense resumir nas seguintes:

- 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 realizasen prolongacións de xornada.
- Sinalar a preferencia dos traballadores/as 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

Existen cláusulas sobre este contrato en 6 convenios dos asinados este ano (3,1%) que afectan a 4.486 traballadores/as (3,4%).

Deles 3 son de empresa (2%) e afectan a 186 traballadores/as (1,1%) e 3 son de sector (7,1%) e afectan a 4.300 traballadores/as (3,7%).

As cláusulas refírense sobre todo aos casos nos que se pode utilizar e á necesidade de identificar o traballador/a ao que se substitúe e a causa da substitución no contrato, indicando se o posto de traballo para desempeñar será o deste ou o doutro traballador/a da empresa que pase a desempeñar o posto daquel/a.

Respecto da duración indícase que será a do tempo durante o que subsista o dereito de reserva do posto da persoa substituída.

■ Contrato fixo – descontinuo

Teñen cláusulas sobre este contrato 10 dos convenios asinados este ano (5,2%) que afectan a 3.975 traballadores/as (3%).

Deles 8 son de empresa (5,3%) e afectan a 1.336 traballadores/as (7,6%) e 2 son de sector (4,8%) e afectan a 2.639 traballadores/as (2,3%).

As cláusulas pódense resumir nas seguintes:

■ Indicación de como deben facerse os chamamentos e a publicidade que debe darse a estes para constancia dos traballadores/as.

Respecto do chamamento sinálase 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.

■ Outras cláusulas refírense á preferencia destes traballadores/as, por orde de antigüidade, para ocupar as vacantes do persoal fixo continuo que se produzan.

■ Establecemento dunha bolsa con un número mínimo traballadores/as con contrato fixo descontinuo co obxecto de satisfacer e cubrir os incrementos fixos e periódicos das necesidades produtivas e organizativas da empresa.

■ Sinala un convenio que non poderá suspenderse a actividade de traballadores/as con este tipo de contrato mentres permanezan en alta na empresa traballadores/as contratados con carácter temporal, agás cando haxa a necesidade de cumprir o período polo que foron contratados.

C. Contratación a través de ETT

Existen cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal en 48 convenios (24,9%) que afectan a 61.752 traballadores/as (46,2%).

Destes convenios 31 son de empresa (20,5%) e afectan a 6.112 traballadores/as (34,9%) e 17 son de sector (40,5%) e afectan a 55.640 traballadores/as (47,9%).

As cláusulas refírense ao seguinte:

■ Dereitos dos traballadores/as

Sinálase a obriga de garantir aos traballadores/as que se contraten a través de empresas de traballo temporal os mesmos dereitos laborais e retributivos que os que establece o convenio aos traballadores/as 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 penosos, tóxicos ou perigosos.

■ Límites

Sinálase nun convenio que o número de traballadores/as postos a disposición por empresas de traballo temporal non poderá exceder da porcentaxe de absentismo que exista neste momento.

Establece que cando o número destes traballadores/as supere o 6% do cadro de persoal, a empresa comunicará ao comité os datos de absentismo e as súas causas, para buscar accións ou tomar medidas correctivas para reducir o alto índice de absentismo.

Engade ademais, que co obxecto de evitar na medida do posible a excesiva rotación de man de obra baixo esta modalidade de prestamismo laboral, a empresa asume o compromiso de non formalizar con empresas de traballo temporal contratos de posta a disposición de menos de sete días de duración.

Fíxase nun convenio a duración máxima da permanencia do traballador/a con vinculación con empresas de traballo temporal en 3 meses e noutro indícase que ningunha persoa pode estar contratada por ETT's máis de 2 meses cada ano.

Indícase nun convenio que a empresa poderá realizar contratos con ETT's para realizar traballos produtivos habituais da empresa na contía como máximo dun 10% do total de horas anuais, sen ter en conta os casos de substitución por IT, vacacións ou licenzas.

■ Outras cláusulas refírense á información á representación dos traballadores/as sobre o contido de cada un dos contratos de posta a disposición e dos motivos da súa utilización, sinalando nalgúns casos o prazo para facelo.

D. Subcontratación

Teñen cláusulas sobre subcontratación 5 dos convenios asinados este ano (2,6%) e afectan a 32.459 traballadores/as (24,3%). Deles 2 son de sector (4,8%) e afectan a 31.800 traballadores/as (27,4%) e 3 son de empresa (2%) e afectan a 659 traballadores/as (3,8%).

As cláusulas que recollen os tres de empresa remiten ao ET e ao convenio provincial do sector:

Nas cláusulas que recollen os dous convenios de sector indícase que as empresas que subcontraten con outras do sector a execución de obras ou servizos responderán ante os traballadores das empresas subcontratistas nos termos establecidos

no artigo 42 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, engadindo que, así mesmo, se estenderá a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte, grande invalidez, incapacidade permanente absoluta ou total derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no convenio.

Indícase nun deles 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 á representación legal dos traballadores/as sobre os seguintes extremos:

■ Nome ou razón social, enderezo e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.

■ Obxecto, duración e lugar de execución da contrata.

■ Se é o caso, o número de traballadores/as que serán ocupados/as 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.

O outro convenio establece que para efectos da execución de obras ou servizos o respectivo subcontratista deberá pór en coñecemento do seu contratista principal o feito de subcontratar a totalidade ou parte dos traballos a el contratados e, en todo caso, con carácter previo á iniciación dos traballos.

Tamén indica que a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade nos centros de traballo en que presten servizo traballadores/as 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/as, así como hixiénico-sanitarias.

E. Cláusulas sobre xubilación

Teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación 133 dos convenios asinados este ano (68,9%) que afectan a 105.299 traballadores/as (78,8%).

Destes convenios 96 son de empresa (63,6%) e afectan a 13.247 traballadores/as (75,7%) e 37 son de sector (88,1%) e afectan a 92.052 traballadores/as (79,3%).

Os tipos de cláusulas que recollen pódense resumir nos seguintes:

■ Cláusulas sobre xubilación forzosa

Son 66 os convenios asinados este ano en Galicia que teñen cláusulas sobre xubilación forzosa (34,2%) e afectan a 75.108 traballadores/as (56,2%).

Deles 17 son de sector (40,5%) e afectan a 65.749 traballadores/as (56,6%) e 49 son de empresa (32,5%) e afectan a 9.359 traballadores/as (53,5%).

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/as 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.

Establécense en tres convenios de sector as medidas concretas que en materia de emprego deben acompañar á xubilación, indicando:

■ A transformación dun contrato temporal en indefinido ou, se iso non é posible, a contratación dun novo traballador ou traballadora que substitúa ao xubilado/a.

■ A contratación dun desempregado/a cun contrato da mesma natureza no prazo dun mes.

■ Por cada xubilación obrigatoria a empresa comprométese a facer un contrato indefinido, de igual xornada, dentro dos tres meses anteriores ou posteriores de producirse.

Este último compromiso recóllese tamén nun convenio de empresa.

Nun convenio de empresa ademais de esixir que os traballadores/as reúnan os requisitos para teren dereito á correspondente pensión de xubilación, indican que deben ter cotizado un período mínimo de 25 anos.

Un convenio de empresa recolle o compromiso de transformar un contrato temporal en indefinido por cada dúas xubilacións obrigatorias e outro por cada tres.

Sinalar respecto deste tipo de cláusulas que os 66 convenios que conteñen cláusulas sobre xubilación forzosa representan un 49,6% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

Polo que respecta aos traballadores/as, os 75.108 aos que afectan estes 66 convenios supoñen un 71,3% do total de afectados/as por convenios con cláusulas sobre xubilación.

■ **Xubilación especial aos 64 anos, regulada no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo.**

Supón a obriga de cubrir estas vacantes simultaneamente con traballadores/as desempregados/as que figuren inscritos/as como tales na correspondente oficina de emprego.

Dos convenios asinados este ano, son 53 (27,5%) os que teñen cláusulas respecto deste tipo de xubilación e afectan a 67.237 traballadores/as (50,3%).

Destes convenios 24 son de sector (57,1%) e afectan a 64.853 traballadores/as (55,9%) e 29 son de empresa (19,2%) e afectan a 2.384 traballadores/as (13,6%).

Cláusulas sobre xubilación parcial e o Contrato de relevo.

Recollen cláusulas ao respecto 65 convenios (33,7%) que afectan a 62.929 traballadores/as (47,1%).

Deles 18 son de sector (42,9%) e afectan a 54.105 traballadores/as (46,6%) e 47 son de empresa (31,1%) e afectan a 8.824 traballadores/as (50,4%).

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 empresa e traballador/a e ás porcentaxes máximas e mínimas da xornada en que se poderá solicitar a xubilación parcial.

Hai casos nos que se indica respecto da xornada que ten que facer o traballador/a xubilado/a parcialmente a acumulación a xornada completa nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial, sinalando tamén a posibilidade de que a empresa opte por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva de servizos (indícase

nalgúns casos unha escala de bonificacións en función da antigüidade na empresa). Todo isto sen prexuízo do acordo ao que poidan chegar empresa e traballador/a.

Outras cláusulas refírense aos requisitos necesarios e á antelación mínima con que debe facerse a solicitude por parte do traballador/a e o prazo para responder por parte da empresa, sinalando que nos casos de discrepancias será a Comisión Paritaria do convenio a que resolva.

Indícanse en dous convenios de empresa porcentaxes mínimas de contratos de relevo para realizar. O seu ofrecemento será obrigatorio para a empresa, nas porcentaxes indicadas, e a súa aceptación voluntaria para o traballador/a.

Sinálase nalgúns convenios que, para o caso de existir cambios de titularidade na adxudicación do servizo, e tendo en conta que opera a subrogación empresarial, a empresa entrante ten a obriga de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se pactasen coa empresa saínte, tales como: xornada que se vai reducir, distribución de xornada o pagamento do salario. Así mesmo, a empresa saínte comprométese a facilitar toda a documentación referente a estes traballadores/as, especificando caso por caso as condicións de cada traballador/a.

Establece un convenio de empresa que o contrato de relevista transformárase en indefinido aos 13 meses cando a porcentaxe de temporalidade sexa superior ao 20%.

Respecto do salario indícase que será o correspondente á xornada efectivamente realizada e percibirase mensualmente.

■ Compromisos de cobertura das baixas por xubilación

Ademais das cláusulas xa indicadas para o caso da xubilación obrigatoria, indícase nun convenio de empresa que para cubrir as baixas que por xubilación regulamentaria, anticipada, voluntaria ou por invalidez se produzan, cando as expectativas de mercado sexan favorables, trátase de incorporar ao cadro de persoal fixo, de forma escalonada, ao persoal eventual con varios anos de contrato.

Contías, premios ou vacacións retribuídas por xubilación

Establécense en 67 convenios (34,7%) que afectan a 32.879 traballadores/as (24,6%).

Destes convenios 16 son de sector (38,1%) e afectan a 28.755 traballadores/as (24,8%) e 51 son de empresa (33,8%) e afectan a 4.124 traballadores/as (23,6%).

Complementos á pensión de xubilación

Establécenos tres convenios de empresa que afectan a 758 traballadores/as.

Outras cláusulas refírense á posibilidade de que de forma individual se poida pactar, entre empresa e traballador/a, a xubilación anticipada.

F. Fomento do emprego

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.37 recollen cláusulas sobre fomento do emprego 106 convenios (54,9%).

Afectan estes convenios a 101.234 traballadores/as (75,8%) e deles 35 son de sector (83,3%) e 71 de empresa (47%).

■ Cadro 9.37

Convenios con cláusulas sobre fomento do emprego

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Fomento do emprego	106	54,92
Fomento da contratación indefinida	54	27,98

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Neste tipo de cláusulas inclúense, ademais das xa mencionadas no apartado anterior sobre xubilación nas que existe un compromiso de contratación, as que indican a redución ou eliminación das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego e as que se refiren ao pluriemprego.

Indican a supresión ou redución ao mínimo das horas extraordinarias habituais 22 convenios (11,4% dos asinados este ano) que afectan a 38.607 traballadores/as (28,9%). Deles 6 son de sector (14,3%) e afectan a 36.654 traballadores/as (31,6%) e 16 son de empresa (10,6%) e afectan a 1.953 traballadores/as (11,2%).

Existe nalgúñas destas cláusulas o compromiso de creación dun novo posto de traballo cando se supere un certo número de horas nalgún servizo.

As cláusulas sobre o pluriemprego fan referencia á conveniencia de erradicalo como regra xeral, sinalando que para iso se estima necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente nos casos de traballadores/as non dados de alta na Seguridade Social, por estar dados de alta xa noutra empresa.

Neste sentido tamén se considera esencial o cumprimento exacto do requisito de dar a coñecer á representación legal dos traballadores/as 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.

G. Fomento da contratación indefinida

Existen cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 54 convenios (28%) que afectan a 55.388 traballadores/as (41,5%).

Deles 19 son de sector (45,2%) e afectan a 50.316 traballadores/as (43,3%) e 35 son de empresa (23,2%) e afectan a 5.072 traballadores/as (29%).

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 30 dos convenios asinados este ano (15,5%) que afectan a 37.647 traballadores/as (28,2%).

Deles 11 son de sector (26,2%) e afectan a 33.994 traballadores/as (29,3%) e 19 son de empresa (12,6%) e afectan a 3.653 traballadores/as (20,9%).

As cláusulas pódense resumir no seguinte:

- Indicar un número mínimo de traballadores/as fixos durante a vixencia do convenio.
- Compromiso por parte da empresa de cubrir as 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 e mínimas de persoal fixo.

Nos **convenios de sector** as **porcentaxes mínimas de traballadores/as fixos** que se indican son as seguintes:

- Todas as empresas do sector están obrigadas a ter un mínimo de emprego fixo do 71% do cadro de persoal medio.
- Establécese como obrigatorio en empresas de máis de cinco traballadores/as unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 70%.
- A partir de a entrada en vigor do convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 60%.

Indícase noutros dous convenios a mesma porcentaxe pero para as empresas do sector que contén con máis de 10 traballadores/as nun deles e de 5 no outro.

- As empresas que teñan máis de 30 traballadores/as terán que ter como mínimo: O 60% de emprego fixo nos seus cadros de persoal ao 31 de decembro de 2006, o 65% de emprego fixo nos seus cadros de persoal ao 31 de decembro de 2007 e o 70% de emprego fixo nos seus cadros de persoal ao 31 de decembro de 2008.
- A partir da entrada en vigor do convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 50%.
- As empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio terán que ter en cada un dos establecementos que leven, polo menos, tres anos abertos un mínimo do 40% do cadro de persoal do dito centro con contrato fixo.
- Establecer como cadro de persoal fixo mínimo das empresas para o ano 2006 un 35 por cento do cadro de persoal total, para o 2007 un 45 por cento e para o 2008 un 50 por cento, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.
- Obrigación de efectuar, a partir da sinatura do convenio, o 50% de contratos indefinidos a xornada completa.

As **porcentaxes mínimas de traballadores/as fixos** que se indican nos **convenios de empresa** son as seguintes:

- Establécese o acordo de ter un cadro de persoal do 100% contratado indefinidamente. Esta medida deberá ser regulada nos tres meses seguintes á sinatura do convenio.
- Compromiso de que a composición do cadro de persoal ao final da vixencia do convenio colectivo quede establecida nunha relación, como mínimo, dun 88% de traballadoras e traballadores fixos e un máximo de un 12% de persoas sometidas a contratación temporal.
- A dirección da empresa comprométese a que a porcentaxe de traballadores/as fixos no cadro de persoal non será inferior ao 80% deste.

- Compromiso de manter a proporción do 70% do cadro de persoal con contratación indefinida.
- Noutro convenio indica a mesma porcentaxe en función dos resultados e para alcanzar á finalización da vixencia do convenio.
- Compromiso durante a vixencia do convenio de ter un cadro de persoal no que o 65% terá contrato indefinido.
- Noutro convenio comprométense a incrementar o número de contratos indefinidos ata alcanzar esta porcentaxe.
- Obrigación da empresa de ter unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 55% a 31 de decembro de 2006 e a 31 de decembro do 2007 do 60%; ambas sobre o cadro de persoal medio anual de traballadores e traballadoras dos centros de traballo afectados polo convenio (indícase ademais un número mínimo de empregados/as fixos durante a vixencia do convenio).

Indícase nun convenio a porcentaxe do 55% pero referido ao número máis alto de traballadores ou traballadoras que nesa sección estivese traballando en xaneiro do ano 2003.

- Establecer como cadro de persoal fixo mínimo da empresa o 50 por cento do cadro de persoal total para os anos de vixencia do convenio, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.
- A empresa así como aquelas que poidan realizar traballos para ela como subcontratistas deberán ter un mínimo do 50% dos postos de traballo do seu cadro de persoal con contratos fixos.
- Establecer como cadro de persoal fixo mínimo o 30% do cadro de persoal total, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.

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 21 convenios (o 10,9% dos asinados este ano) que afectan a 15.727 traballadores/as (11,8%).

Deles 8 son de sector (19,1%) e afectan a 14.747 traballadores/as (12,7%) e 13 son de empresa (8,6%) e afectan a 980 traballadores/as (5,6%).

Refírense algunhas destas cláusulas aos procesos de consolidación de emprego temporal mediante a convocatoria de procesos selectivos en convenios e acordos reguladores de persoal da Administración local.

Noutras establécese a transformación en indefinidos dos contratos dos traballadores/as que teñan ou cumpran unha certa antigüidade na empresa (12 ou 36 meses ininterrompidos).

Fíxase nun convenio un número concreto de contratos que se deben transformar en indefinidos durante a vixencia do convenio.

Refírense outras cláusulas a que durante a vixencia - do convenio a conversión en indefinidos dos contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os formativos, acollerase ao previsto na disposición adicional primeira da Lei 12/2001, do

9 de xullo, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e fomento da contratación indefinida, segundo a cal os ditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos para o fomento da contratación indefinida.

■ Outras cláusulas recollen compromisos de fomentar a contratación indefinida pero sen chegar a concretalos.

H. 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.

■ Sinálase en dous convenios que a empresa garante que, como consecuencia da aplicación das diversas xornadas recoñecidas no convenio, non se producirán reducións nos actuais cadros de persoal.

As cláusulas máis frecuentes respecto das garantías de emprego son as que se refiren aos casos de capacidade diminuída, 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 9.38).

■ Cadro 9.38

Convenios con cláusulas sobre garantías no emprego e subrogación empresarial

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Capacidade diminuída	63	32,64
Retirada do permiso de conducir	22	11,40
Subrogación empresarial	25	12,95

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Capacidade diminuída

Existen cláusulas ao respecto en 63 convenios, o 32,6% dos asinados este ano, que afectan a 42.354 traballadores/as (31,7%).

Deles 57 son de empresa e afectan a 9.024 traballadores/as e 6 son de sector e afectan a 33.330 traballadores/as.

Refírense estas cláusulas sobre todo á posibilidade de destinar aos traballadores/as que teñan a súa capacidade diminuída a postos axeitados á súa nova situación (se existen).

Hai convenios nos que se sinalan os postos reservados para estes casos.

Cando non existe na empresa posto adecuado, indícase nalgúns convenios que os traballadores/as nesta situación terán preferencia para a cobertura dos postos de nova creación sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o seu desempeño.

Limitan esta posibilidade algúns convenios aos casos en que a incapacidade fose consecuencia dun accidente de traballo ou enfermidade profesional, esixindo ademais nalgúns deles un período mínimo de antigüidade na empresa para o caso de enfermidade profesional.

Tamén se indica nalgún caso unha porcentaxe máxima de traballadores do cadro de persoal nesta situación.

Sinálase nalgúns convenios unha idade (55 anos ou 25 anos de servizos efectivos) a partir da que os traballadores/as que desempeñen postos de traballo en condicións de penosidade, perigosidade e toxicidade poderán solicitar a adscrición a postos de segunda actividade.

Respecto da retribución que lle corresponde nuns casos indícase que é a do posto que tiña con anterioridade 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.

Indícase nalgún caso que se percibirá a retribución do posto anterior só durante un certo tempo, rematado o cal pasarán a percibir a do novo posto.

Sinálase 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.

No que se refire á revisión das situacións de incapacidade indícase que os traballadores/as terán dereito cando se lles declare de novo aptos para o traballo, a que se lles reintegre 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).

Establecen dous convenios que o persoal que teña recoñecida legalmente a diminución da súa capacidade e se lle declare polo órgano competente en situación de incapacidade permanente total, poderá adxudicárselle un posto compatible coa súa nova situación e respecto do que cumpra os requisitos esixidos, sen redución salarial nin profesional.

Por último sinalar que indican algúns convenios complementos retributivos ás prestacións que reciba o traballador/a cando non exista posto de traballo apto para as súas novas condicións.

■ Retirada do permiso de conducir

Teñen cláusulas ao respecto 22 convenios (11,4% dos asinados este ano) que afectan a 11.148 traballadores/as (8,3%).

Deles 5 son de sector (11,9%) e afectan a 9.920 traballadores/as (8,5%), e 17 de empresa (11,3%) e afectan a 1.228 traballadores/as (7%).

Indícase nestas cláusulas que mentres dure a retirada do permiso de conducir dos traballadores/as que o necesiten para o seu traballo, destinarase 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 conducindo vehículos da empresa e por orde dela.

Hai convenios que inclúen a condución do vehículo particular pero limitado ao desprazamento do seu domicilio ao lugar de traballo ou regreso.

Tamén se limita nalgúns casos a un certo tempo de duración da sanción, tendo dereito á reserva do posto de traballo para o caso de superalo.

Existen ademais nalgúns casos 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.

Exclúense normalmente os casos de retirada do permiso de conducir como consecuencia de negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez ou drogadicción.

Tamén se exclúen nalgúns convenios os casos de reincidencia dentro da vixencia do convenio ou do mesmo ano.

Respecto da retribución, maioritariamente indícase que será a mesma que viña percibindo no seu posto habitual, aínda que nalgún caso establécese que será a do novo posto.

Nalgúns casos indícase que se a retirada é por feitos ocorridos durante a xornada de traballo se lle respecta a súa retribución e se é fóra percibirá a do posto que se lle atribúa.

■ Subrogación empresarial

Existen cláusulas en 25 convenios (13%) que afectan a 41.545 traballadores/as (31,1%). Deles 7 son de sector (16,7%) e afectan a 40.051 traballadores/as (34,5%) e 18 son de empresa (11,9%) e afectan a 1.494 traballadores/as (8,5%).

A maioría destes convenios pertencen ao sector servizos, só 4 pertencen ao sector da industria.

Refírense as cláusulas que recollen aos supostos nos que se produce a subrogación e aos requisitos dos traballadores/as 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/as aos datos persoais e profesionais necesarios.

9.6.6. Organización do traballo

Entre as cláusulas que fan referencia a este tema nos convenios asinados este ano pódense destacar, entre outras, as seguintes:

■ Obxectivo

Sinálase como obxectivo da organización do traballo o de alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade e/ou eficacia nos servizos baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais adscritos a eles.

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/as.

No que respecta á seguridade e saúde laboral indícase que o respecto á persoa, o seu dereito a participar e ser formada e informada de todo o referente ás súas condicións de traballo, xunto ao deber de cumprir e respectar as medidas preventivas, constitúen a base das accións en materia preventiva.

A planificación da acción preventiva levada ás fases iniciais dos proxectos, a avaliación inicial e sistemática de riscos inherentes ao traballo, así como a súa actualización periódica, a información e formación dos traballadores/as, dirixida a un mellor coñecemento do alcance dos riscos como medio de previlos e evitalos, constitúen as directrices na prevención dos riscos laborais.

Sendo a seguridade e saúde laboral parámetros de resultados de empresa tan importantes como os de custos, calidade, produtividade e servizo ao cliente, é necesario que o desenvolvemento das accións en materia de prevención de riscos laborais sexa responsabilidade de todos, debéndose por iso integrar a política preventiva en todos os ámbitos da actividade da empresa e en todos os seus niveis organizativos.

O desenvolvemento destas accións efectuarase mediante Plans de Prevención e Saúde Laboral, en consonancia coa actual lexislación e seguindo os criterios da Lei 31/1995 e normas de desenvolvemento.

As empresas de contratas que deban desenvolver a súa actividade nas empresas afectadas polo convenio deberán cumprir as disposicións oficiais vixentes, así como a normativa interna que regula este tipo de actividade.

O Comité de Seguridade e Saúde deberá ser informado de todas aquelas decisións relativas á tecnoloxía e organización do traballo que teñan repercusión sobre a saúde física e mental do traballador.

Sinálase ademais que a organización do traballo se estende, entre outras, ás cuestións seguintes:

- A determinación do organigrama xerárquico e funcional máis adecuado en cada caso.
- A implantación de procesos, procedementos e métodos de traballo.
- A planificación e ordenación dos recursos humanos (adecuación e suficiencia dos cadros de persoal ás necesidades do servizo, profesionalización e promoción dos traballadores/as, adecuada e eficaz adscripción profesional dos traballadores/as, o fomento da responsabilidade e iniciativa no posto de traballo e da participación dos tra-

balladores/as, a mobilidade, distribución e organización do persoal de acordo coas necesidades e o nivel adecuado de produtividade).

■ A fixación de calidade admisible ao longo do proceso de produción de que se trate.

■ A determinación dos elementos necesarios para que o traballador poida alcanzar polo menos o rendemento normal ou mínimo e a existencia de rendementos normais

■ Indícase a adxudicación do número de máquinas ou de tarefas necesarias para a saturación do posto de traballo a rendemento normal. A regulación da adaptación das cargas de traballo, rendemento e tarifas ás condicións que resulten do cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas ou condicións técnicas destas.

■ A existencia de vixilancia, atención e dilixencia no coidado de maquinaria, instalacións e utensilios encomendados ao traballador/a.

■ A fixación de índices de desperdicios, normas de calidade e normas técnicas de traballo.

■ Dirixir o proceso produtivo, na forma máis adecuada para promover o benestar e a mellor formación profesional dos traballadores/as, así como a máis xusta distribución dos beneficios do dito proceso.

■ A determinación dos sistemas de organización ou medición do traballo encamiñados a obter e asegurar os máximos rendementos dos elementos, máquinas ou instalacións, dadas as necesidades xerais da empresa ou as específicas dun determinado departamento, sección ou posto de traballo. Establecer ou variar as fórmulas para o cálculo de incentivos.

■ Introducir, durante calquera período de organización do traballo, as modificacións necesarias ou convenientes nos métodos, distribución do persoal, variacións técnicas das máquinas, ferramenta, fórmulas, etc. A racionalización, simplificación e mellora dos procesos e métodos de traballo.

■ A adopción das necesarias medidas en saúde laboral que permitan un traballo coas debidas garantías de seguridade e hixiene.

■ A concertación social.

Sinálase ademais que a dirección da empresa poderá implantar os sistemas internos de control que considere oportunos para verificar o cumprimento polo traballador/a das súas obrigas e deberes laborables, que deberá exercerse con suxeición ao establecido no convenio e demais normas aplicables.

Indícase que o persoal con mando, coa autoridade e responsabilidade conseguinte, deberá acadar o rendemento e a eficacia do persoal do servizo que estea baixo as súas ordes e exercerá a súa autoridade de forma axeitada e eficiente.

Considéranse funcións inherentes a todo mando na empresa a formación do persoal ás súas ordes para acadar a elevación do seu nivel técnico e profesional e velar pola súa seguridade.

Tamén se sinala que ningunha persoa allea ao cadro de persoal da empresa poderá exercer mando directo sobre o persoal dela.

Procedementos de implantación, supresión e revisión dos sistemas de traballo.

Indícanse os prazos para a notificación á representación dos traballadores e o que estes teñen para emitir informe.

Establécese o período de proba do novo sistema, antes de cuxo remate a representación dos traballadores/as ou estes se non os houbese, poderán expresar o seu desacordo por escrito.

Regúlase a publicidade das características da nova organización durante o período de proba.

Tamén se establece o prazo de resposta da empresa e os posibles recursos contra a decisión que esta adopte.

Sinálense ademais os feitos que supoñen a posibilidade de revisión pola empresa ou por petición da representación dos traballadores/as.

■ Competencia nesta materia.

Son as cláusulas que máis se repiten. Sinálase ao respecto que a organización do traballo é facultade exclusiva da dirección da empresa, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia, consulta, información e negociación recoñecidos á representación dos traballadores/as.

Indícase que a dirección da empresa poderá establecer cantos sistemas de organización, racionalización, automatización, modernización, estruturación das seccións ou departamentos da empresa que considere oportunos, implantar os métodos e procedementos máis convenientes para a boa marcha do servizo, así como o mando, que exercerá a través das canles xerárquicas que se establezan, todo iso nas condicións dispostas pola vixente lexislación.

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. Sinálase ademais que as ordes que teñan por si mesmas o carácter de estables deberanse comunicar expresamente á totalidade dos afectados/as e dotalas de suficiente publicidade.

■ 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.

Sinálase 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/as, 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.

Recóllense tamén as normas de aplicación para a verificación do cumprimento das táboas de niveis normais.

Para a determinación de rendementos, saturación de traballo nos postos e fixación, se é o caso, de incentivos, indicases que a empresa poderá efectuar a medición dos traballos en todos aqueles casos que sexa viable, e teranse en conta tanto os factores cuantitativos como os cualitativos.

Inclúense definicións para efectos da organización científica do traballo do que se considera actividade normal e óptima, rendemento normal e óptimo, tempo máquina, tempo normal, tempo libre, tempo limitado en actividade normal e en actividade óptima.

■ Prestación do traballo

O traballador/a está obrigado a realizar o traballo convido cumprindo as ordes e instrucións do empresario/a no exercicio regular das súas facultades directivas e, no seu defecto, os usos e costumes, debendo executar cantos traballos, operacións ou actividades se lle ordenen dentro do xeral cometido da súa competencia profesional.

Deberá, así mesmo, prestar maior traballo ou distinto do convido nos casos de necesidade urxente de previr males, remediar accidentes ou danos sufridos.

Tamén deberá dar conta inmediata á persoa responsable dos entorpecementos que observe na realización do seu traballo, así como das faltas ou defectos que advirta nos útiles, máquinas, ferramentas ou instalacións relacionadas co seu labor que, á súa vez, deberá manter en estado de funcionamento e utilización no que del dependa.

Fóra dos centros de traballo ou da súa xornada laboral queda prohibida, salvo expresa autorización do empresario/a ou de quen o represente, a utilización de máquinas, ferramentas, aparatos, instalacións ou locais de traballo.

Para a debida eficacia da política de prevención de accidentes no traballo, os traballadores/as teñen a obrigação de utilizar os medios de protección que se lles faciliten en cumprimento da normativa reguladora correspondente.

Como manifestación dos deberes xerais de colaboración e boa fe que rexen a prestación do traballo, o traballador/a está obrigado a manter os segredos relativos á explotación e negocios da empresa

■ Recóllese noutros convenios distintos **tipos de sistemas de traballo** 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 con independencia do tempo investido na súa realización.

Se o traballador/a 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 á cantidade e á calidade da obra ou traballo realizado, pagándose por módulos ou unidades determinadas, independentemente do tempo investido na súa realización, se ben pode estipularse un prazo para a súa terminación, en cuxo caso deberá rematar dentro del.

Indícase a posibilidade de establecer **primas á produtividade ou incentivos** nos traballos non medidos cientificamente, de modo que a un maior rendemento no traballo correspondan normalmente uns ingresos superiores aos ordinarios.

Inclúense tamén os criterios para establecer esta produtividade.

Indícase nalgúns convenios que non se poderá realizar obras por un tanto, nin traballo axustado durante a xornada laboral.

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/as, deberáselle solicitar; se é o caso, á representación legal dos traballadores/as 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/as.

Os criterios de valoración do traballo remunerado con incentivo que se indican son:

■ Grao de especialización que o traballo para realizar requira segundo a mecanización da industria.

■ Esfuerzo físico e atención que a súa execución orixine.

■ Dureza e calquera outra circunstancia especial do traballo que teña que realizar.

■ Medio en que o traballo se realice, así como as condicións climatolóxicas do lugar onde teña que verificarse.

■ A calidade dos materiais empregados.

A importancia económica que o labor a realizar teña para a empresa e a marcha normal da súa produción.

■ Calquera outra circunstancia de carácter análogo ás enumeradas.

■ **Novas tecnoloxías**

Indícase que en cada momento a empresa adaptará os seus sistemas de produción ás circunstancias tecnolóxicas, procurando, con carácter primordial, capacitar o cadro de persoal para o desenvolvemento e aplicación dos novos procedementos, sen que estes poidan redundar en prexuízo dos dereitos económicos ou doutro tipo adquiridos.

Deberáselle comunicar á representación dos traballadores/as a introdución de novas tecnoloxías cun prazo suficiente para poder analizar e prever as consecuencias en relación co emprego, a saúde laboral, a formación e a organización do traballo.

Cando nunha empresa se introduzan novas tecnoloxías, os traballadores/as aos que lles afecten deberán ter un período de formación ou adaptación técnica suficiente.

En caso de que un cambio de posto viñese imposto polo progreso tecnolóxico e esixise ao mesmo tempo unha variación ou aumento dos coñecementos profesionais do traballador/a, procederase á súa reconversión profesional sendo a dirección da empresa a que tome a decisión sobre o resultado positivo ou non da reconversión do traballador/a, e polo tanto da súa avaliación. As operacións de reconversión realizaranse con asistencia dos técnicos que a empresa designe e informando ao Comité de empresa. Os traballadores/as afectados/as non perderán as súas categorías e retribucións alcanzadas.

■ Actuación en defensa e protección do Ambiente.

Considérase 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.

■ Desenvolvemento socialmente sostible.

Indícase que é intención permanente das partes asinantes, durante a vixencia acordada, analizar e, se é o caso, concluír acordos en materias de desenvolvemento socialmente sostible, na medida en que a organización da empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral e social.

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/as que se analiza con máis detalle no apartado seguinte.

9.6.7. Mobilidade e clasificación profesional

A. Mobilidade xeográfica. Traslados e desprazamentos

Son 41 (21,2%) os convenios asinados este ano que teñen cláusulas sobre mobilidade xeográfica e afectan a 45.103 traballadores/as (33,8%).

Deles 32 son de empresa (21,2%) e afectan a 6.177 traballadores/as (35,3%) e 9 son de sector (21,4%) e afectan a 38.926 traballadores/as (33,5%).

O Cadro 9.39 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas

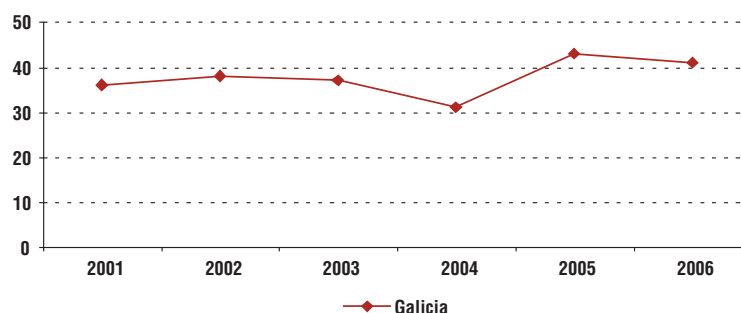
Inclúen algúns convenios a definición do que se considera traslado para estes efectos, asociándoo xeralmente a que supoña para o traballador cambio de domicilio, sinalando nalgúns casos o número de quilómetros entre o novo centro de traballo e o anterior ou o domicilio do traballador/a.

■ Cadro 9.39

Por provincias. Galicia. 2001-2006
Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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	13,33	3	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
2006	1	50,00	3	30,00	0	0,00	3	23,08	2	16,67	9	21,43
Empresa												
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
2006	5	31,25	7	15,22	1	7,14	1	6,67	18	30,00	32	21,19
Total 2006	6	33,33	10	17,86	1	5,26	4	14,29	20	27,78	41	21,24

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Indícanse os mecanismos que se deben seguir para facer os traslados, sinalando entre eles, ademais da negociación preceptiva coa representación dos traballadores/as 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 prohíbe o traslado dunha localidade ou provincia a outra.

B. Mobilidade funcional

Teñen cláusulas sobre mobilidade funcional 92 dos convenios asinados este ano (47,7%) que afectan a 81.812 traballadores/as (61,2%).

Deles 11 son de sector (26,2%) e afectan a 69.820 traballadores/as (60,1%) e 81 son de empresa (53,6%) e afectan a 11.992 traballadores/as (68,5%).

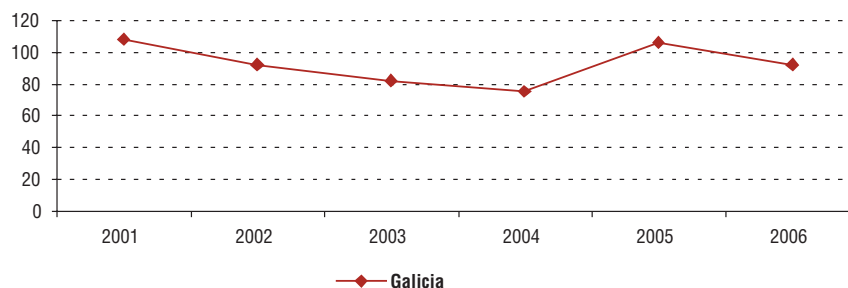
○ Cadro 9.40 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas

■ Cadro 9.40

Por provincias. Galicia. 2001-2006 Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2006	2	100,00	4	40,00	2	40,00	2	15,38	1	8,33	11	26,19
Empresa												
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
2006	9	56,25	28	60,87	7	50,00	6	40,00	31	51,67	81	53,64
Total 2006	11	61,11	32	57,14	9	47,37	8	28,57	32	44,44	92	47,67

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Respecto das cláusulas que recollen, ademais das que remiten ou recollen total ou parcialmente o indicado ao respecto na lexislación vixente, cabe sinalar as seguintes:

■ Información á representación legal dos traballadores/as.

Nalgúns convenios sinalase como contido desta información o seguinte: As persoas afectadas, as causas que motivan o cambio e a súa duración, as condicións de aplicación e as novas funcións asignadas.

■ Obrigación de instruír suficientemente ao traballador/a nos cometidos do novo posto, co fin de que poida ser realizado coas garantías necesarias.

■ **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 enfermidade ou accidente, 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 existise.

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.

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/a 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/as que reúnan as condicións necesarias.

■ Cláusulas sobre traballos de categoría inferior.

Limitáase tamén nalgúns convenios a súa duración, sinalando nalgúns casos que se deberá evitar reiterar a realización destes traballos de inferior categoría a unha mesma persoa.

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/a, asignáraselle a retribución que corresponda ao traballo efectivamente realizado, pero non se lle poderá esixir que realice traballos de categoría superior a aquela pola que se lle retribúe.

Outras cláusulas refírense á posibilidade de facer permutas entre os traballadores/as e aos requisitos que deben cumprir

C. Promoción e ascensos

Teñen cláusulas sobre este tema 100 convenios dos asinados este ano (51,8%) que afectan a 49.368 traballadores/as (37%).

Deles 14 son de sector (33,3%) e afectan a 37.776 traballadores/as (32,5%), e 86 son de empresa (57%) e afectan a 11.592 traballadores/as (66,2%).

As cláusulas pódense resumir nas seguintes:

■ Probas e/ou concursos de méritos para o ascenso.

Recollen cláusulas deste tipo 41 convenios dos asinados este ano (21,2%) que afectan a 13.074 traballadores/as (9,8).

Deles 5 son de sector (11,9%) e afectan a 7.345 traballadores/as (6,3%) e 36 son de empresa (23,8%) e afectan a 5.729 traballadores/as (32,7%).

As cláusulas refírense sobre todo aos requisitos que deben posuír os/as aspirantes e á participación da representación dos traballadores/as 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.

Son 37 convenios (19,2%) que afectan a 29.572 traballadores/as (22,1%) os que recollen cláusulas deste tipo.

Deles 6 son de sector (14,3%) e afectan a 24.175 traballadores/as (20,8%) e 31 son de empresa (20,5%) e afectan a 5.397 traballadores/as (30,8%).

■ Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo.

Establécese en 34 convenios (17,6%) que afectan a 26.957 traballadores/as (20,2%).

Deles 7 son de sector (16,7%) e afectan a 24.531 traballadores/as (21,1%) e 27 son de empresa (17,9%) e afectan a 2.426 traballadores/as (13,9%).

■ Establécese nalgúns casos un período de proba que no caso de non superarse ou desistir o traballador/a supón o retorno ao antigo posto.

■ Indícase tamén que non debe producirse discriminación de ningún tipo na promoción.

Sinálase que e todo caso os criterios de ascenso deberán acomodarse a regras comúns para os dous sexos, non podendo ademais aplicar criterios e/ou condicións que exclúan a ningún colectivo.

■ 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 ao respecto 116 convenios dos asinados este ano (60,1%) que afectan a 92.586 traballadores/as (69,3%).

Deles 95 son de empresa (62,9%) e afectan a 12.893 traballadores/as (73,7%) e 21 son de sector (50%) e afectan a 79.693 traballadores/as (68,6%).

O Cadro 9.41 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

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 161 os convenios asinados este ano que establecen un sistema de clasificación e afectan a 122.461 traballadores/as.

■ Cadro 9.41

Por provincias. Galicia. 2001-2006
Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2006	2	100,00	5	50,00	3	60,00	6	46,15	5	41,67	21	50,00
Empresa												
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
2006	12	75,00	31	67,39	8	57,14	7	46,67	37	61,67	95	62,91
Total 2006	14	77,78	36	64,29	11	57,89	13	46,43	42	58,33	116	60,10

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Destes convenios 38 son de sector e afectan a 106.861 traballadores/as e 123 son de empresa e afectan a 15.600 traballadores/as.

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 70 convenios (o 36,3%) a clasificación faise en grupos profesionais. Estes convenios afectan a 71.554 traballadores/as (53,6%).

Deles 13 son de sector (31%) e afectan a 63.490 traballadores/as (54,7%) e 57 son de empresa (37,8%) e afectan a 8.064 traballadores/as (46,1%).

Respecto dos 161 convenios que establecen un sistema de clasificación, este tipo de clasificación en grupos supón o 43,5%.

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.

Establécese nalgúns convenios a clasificación profesional fundamentalmente atendendo aos criterios que o artigo 22 do Estatuto dos Traballadores/as fixa para a existencia do grupo profesional, é dicir, aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral

da prestación, podendo incluír en cada grupo diversas categorías profesionais con distintas funcións e especialidades profesionais.

Sínálase tamén que deberá terse presente, ao cualificar os postos de traballo, a dimensión da empresa ou da unidade produtiva na que se desenvolva a función, xa que pode influír na valoración de todos ou algún dos factores.

Entre os factores mediante cuxa ponderación se procede ao encadramento dos traballadores/as dentro da estrutura profesional e, por conseguinte, a asignación a cada un deles/as dun determinado grupo profesional sínálanse os seguintes:

I. Coñecementos.-

Considerarase, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o labor, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos ditos coñecementos ou experiencias.

Neste factor tense en conta:

a) Formación. Considérase o nivel inicial mínimo de coñecementos teóricos que debe posuír unha persoa de capacidade media para chegar a desempeñar satisfactoriamente as funcións do posto de traballo despois dun período de formación práctica. Tamén se deberán considerar as esixencias de coñecementos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia. Determina, para unha persoa de capacidade media, e posuíndo a formación específica sinalada no parágrafo anterior, a habilidade e práctica necesarias para desempeñar o posto, obtendo un rendemento suficiente en cantidade e calidade.

II. Iniciativa

Factor que deberá ter en conta o maior ou menor grao de dependencia a directrices, pautas ou normas na execución das súas funcións, valorando a existencia de normas escritas ou manuais de procedemento.

Este factor comprende tanto a necesidade de detectar problemas como a de improvisar solucións a estes, elixindo aquela que se considere máis apropiada.

III. Autonomía

Factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das tarefas ou funcións que se desenvolvan.

IV. Complexidade.

Factor cuxa valoración está en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración dos restantes factores enumerados na tarefa ou posto encomendado:

a) Dificultade no traballo. Considérase a complexidade da tarefa para desenvolver e a frecuencia das posibles incidencias.

b) Habilidades especiais. Determina as habilidades que se requiren para determinados traballos, como poden ser esforzo físico, destreza manual, boa visión, etc., e a súa frecuencia durante a xornada laboral.

c) Ambiente de traballo. Aprecia as circunstancias baixo as que debe efectuarse o traballo, e o grao en que estas condicións fan o traballo desagradable. (Non se inclúen as circunstancias relativas á modalidade de traballo -nocturno, quendas, etc.-).

V. Responsabilidade.

Factor en cuxa elaboración se ten en conta o grao de autonomía de acción do titular da función e o grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión. Nel tense en conta:

a) Responsabilidade sobre xestión e resultados. Considérase a responsabilidade asumida por quen ocupa o posto sobre os erros que puidesen acontecer. Valóranse non só as consecuencias directas, senón tamén a súa posible repercusión na marcha da empresa. Para valorar tense en conta o grao en que o traballo é supervisado ou comprobado posteriormente.

b) Capacidade de interrelación. Apréciase a responsabilidade asumida por quen ocupa o posto sobre contactos con outras persoas, de dentro e de fóra da empresa para conseguir os resultados desexados.

VI. Mando.

É o conxunto de tarefas de planificación, organización, control e dirección das actividades doutros, que requiren dos coñecementos necesarios para comprender, motivar e desenvolver as persoas que dependen xerarquicamente do posto. Para a súa valoración deberá terse en conta:

a) Capacidade de ordenación de tarefas.

b) Natureza do colectivo.

c) Número de persoas sobre as que se exerce o mando.

Clasificación por medio de categorías profesionais

Son 41 (21,2%) os convenios nos que a clasificación se fai en categorías profesionais e afectan a 20.301 traballadores/as (15,2%).

Deles 8 son de sector (19,1%) e afectan a 16.203 traballadores/as (14%) e 33 son de empresa (21,9%) e afectan a 4.098 traballadores/as (23,4%).

Respecto das cláusulas que recollen, sinalar que nalgúns casos non definen as categorías senón que só as enumeran ou remiten ao indicado noutros convenios ou en antigas ordenanzas.

Sínálase nalgunhas 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 que non se trata dunha lista pechada, co fin de que poidan ser incluídas, substituídas ou suprimidas, aquelas categorías profesionais que, ben por disposicións futuras emanadas dos órganos competentes, ou por acordo das partes asinantes do convenio, se establezan no futuro.

Cláusulas de non discriminación

Indícase ao respecto que os criterios de definición das categorías e grupos serán comúns para os dous sexos.

Tamén se sinala como obxectivo da clasificación profesional o de alcanzar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades da empresa, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mengua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que caiba discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

Sinálase nun convenio de sector que as partes asinantes se comprometen á creación dunha comisión cuxo traballo se desenvolverá ao longo da vixencia do convenio, que revisará a definición e funcións das categorías existentes, co obxectivo de evitar posibles discriminacións, así como para adoptar medidas para un maior acceso de mulleres a todas as profesións e categorías que eliminen o exceso de segregación ocupacional.

Outras cláusulas

Refírense outras cláusulas á modificación do sistema de clasificación existente, creando ou eliminando categorías, e a compromisos de seguir negociando un novo sistema de clasificación durante a vixencia do convenio.

Tamén se remite noutros convenios á comisión paritaria ou a comisións específicas para o seguimento e/ou futuros acordos nesta materia.

9.6.8. Cláusulas sobre discriminación e acoso

A. Discriminación

Recollen cláusulas sobre discriminación 57 convenios (29,5% dos asinados este ano) que afectan a 54.678 traballadores/as (40,9%).

Deles 17 son de sector (40,5%) e afectan a 48.887 traballadores/as (42,1%) e 40 son de empresa (26,5%) e afectan a 5.791 traballadores/as (33,1%).

Entre as cláusulas que recollen pódense sinalar as seguintes:

■ Cláusulas xerais de non discriminación.

Sinálase que non se discriminará en ningún aspecto a ningún traballador ou traballadora por razóns sexo, estado civil, idade, nacionalidade, raza, orientación sexual, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua. Engádese que tampouco poderá existir discriminación por razóns de enfermidade, discapacidade ou diminucións físicas, psíquicas e sensoriais, sempre que se estivese en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

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/as a sindicarse libremente, e non poderán condicionar o emprego dun traballador/a á obriga de non afiliarse ou renunciar á súa afiliación sindical, nin tampouco despedir a un traballador/a nin prexudicalo, de calquera outra maneira, a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

■ 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

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, non podendo 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 ningún aspecto.

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 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, sinalando tamén nalgúns casos entre as funcións da representación dos traballadores/as a de velar porque nestes procesos de selección de persoal se cumpra non só a normativa vixente ou pactada e senón os principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

O mesmo ocorre ao establecer os criterios de ascenso e promoción na empresa e tamén no que respecta á clasificación profesional respecto da que se indica que os criterios de definición das categorías e grupos serán comúns para os dous sexos.

Noutros casos sinálanse como funcións da Comisión Paritaria asegurar a non discriminación de xénero, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte de compañeiros de traballo, como de superiores.

Indícase tamén que non poden existir diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo e que se evitará na redacción do convenio a linguaxe sexista.

■ Aspectos retributivos

Indícase que mulleres e homes deben recibir igual retribución por traballo de igual valor.

Nalgúns convenios recóllense estas cláusulas ao establecer a táboa salarial de percepcións mínimas garantidas indicando que será, para cada traballador, a que corresponda ao seu grupo ou categoría profesional, sen discriminación ningunha por razón de sexo.

■ Acción positiva.

Sinálanse a necesidade de adopción de medidas de acción positiva na negociación colectiva que impulsen a promoción de mulleres a cargos de responsabilidade nas empresas.

Indícase entre as funcións da comisión mixta paritaria a de velar para que non se produzan situacións de discriminación e impulsar a realización de medidas directas de acción positiva.

B. Acoso

Existen cláusulas en 53 convenios (27,5%), que afectan a 56.651 traballadores/as (42,4%).

Deles 39 son de empresa (25,8%) e afectan a 6.750 traballadores/as (38,6%) e 14 son de sector (33,3%) e afectan a 49.901 traballadores/as (43%).

Refírense estas cláusulas ao acoso sexual e moral no traballo e respecto delas pódese sinalar o seguinte:

En moitos convenios estas cláusulas sobre acoso aparecen recollidas ao establecer a relación de faltas graves e moi graves e nalgúns casos nas cláusulas sobre saúde laboral.

Un dos tipos de cláusula máis frecuente respecto do **acoso sexual** que recollen estes convenios sinala que todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade ou contra a liberdade dos traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da repercusión do feito.

Engádese 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 aplicarase no seu máximo grao.

Sinálase así mesmo nalgúns convenios que a representación dos traballadores/as e a dirección da empresa deberán velar polo dereito á intimidade do traballador/a 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.

■ Considerarase acoso sexual en sentido amplo calquera comportamento contrario á dignidade e liberdade sexual, cuxo carácter ofensivo e indesexado por parte da vítima é ou debería ser coñecido pola persoa que o realiza, podendo interferir negativamente no seu contexto laboral ou cando a súa aceptación sexa utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto no desenvolvemento do traballo como nas expectativas de promoción da vítima.

■ Enténdese por acoso sexual as condutas non desexadas polo destinatario ou destinataria, que xeren un ámbito laboral hostil e incómodo obxectivamente considerado, con menoscabo do dereito da vítima a cumprir a prestación laboral nun ambiente despexado de ofensas de palabra e obra que atenten á súa intimidade persoal.

Sinálase nun convenio que a mera atención sexual pódese converter en acoso se continúa unha vez que a persoa obxecto desta deu claras mostras de rexeitamento, sexan do teor que fosen.

Respecto do **acoso moral** existen cláusulas en 12 convenios (3 de sector e 9 de empresa) que afectan a 5.564 traballadores/as.

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 (xesto, palabra, comportamento, actitude, etc.) que atente, pola súa repetición ou sistematización, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física dunha persoa, poñendo en perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de traballo.

■ Constitúe acoso moral toda conduta xestual, verbal, comportamento ou actitude, que atenta pola súa repetición e/ou sistematización contra a dignidade e a integridade física ou psíquica dunha persoa, que se produce no marco de organización e dirección dun empresario, degradando as condicións de traballo da vítima e poñendo en perigo o seu emprego. Cando este tipo de comportamento teña relación ou como causa o sexo ou o xénero dunha persoa, constituirá acoso moral discriminatorio.

9.6.9. Réxime disciplinario

Existen cláusulas en 94 convenios (48,7%) que afectan a 55.532 traballadores/as (41,6%).

Deles 79 son de empresa (52,3%) e afectan a 11.195 traballadores/as (64%) e 15 son de sector (35,7%) e afectan a 44.337 traballadores/as (38,2%).

As cláusulas refírense ao seguinte:

■ Graduación das faltas

Establécese en 73 convenios, o que supón o 37,8% dos asinados e o 77,7% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario. Afectan estes convenios a 53.038 traballadores/as e deles 15 son de sector e 58 de empresa.

Nestas cláusulas recóllese unha enumeración das faltas cualificándoas en leves, graves e moi graves ou remítese a acordos, convenios ou regulamentacións que as recollen.

Só nun convenio se indica unha cualificación distinta á indicada cualificándoas en leves, menos graves, graves e moi graves.

■ Sancións

Indican as sancións segundo a gravidade das faltas 67 convenios, o que supón o 34,7% dos asinados e o 71,3% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario. Afectan estes convenios a 52.448 traballadores/as e deles 15 son de sector e 52 de empresa.

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/as e á prescrición e cancelación.

9.6.10. Cláusulas sobre o idioma

Teñen cláusulas sobre o idioma 28 convenios (o 14,5% dos asinados este ano) que afectan a 32.254 traballadores/as (24,1%).

Deles 22 son de empresa (14,6%) e afectan a 4.279 traballadores/as e 6 son de sector (14,3%) e afectan a 27.975 traballadores/as (24,1%).

As cláusulas máis frecuentes refírense ao dereito dos traballadores/as a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia, e a recibir formación lingüística. Tamén se fai referencia noutras cláusulas á non discriminación por razón de lingua.

Establécese que no seo da empresa fomentárase o uso da lingua galega nas actividades internas e externas, engadindo nalgún convenio que tamén se potenciará o uso da lingua galega nas relacións cos clientes e administracións.

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.

Tamén existen cláusulas respecto da valoración do coñecemento do galego para o ingreso e os concursos de traslados nos convenios de persoal laboral e acordos reguladores de funcionarios de concellos asinados este ano.

9.6.11. Cláusula de sometemento ao AGA

Faise referencia ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) en 57 convenios dos asinados este ano, o 29,5% do total (Cadro 9.42). Afectan estes convenios a 88.582 traballadores/as (66,3%).

Deles 25 son de sector (59,5%) e afectan a 82.791 traballadores/as (71,3%) e 32 son de empresa (21,2%) e afectan a 5.791 traballadores/as (33,1%).

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:

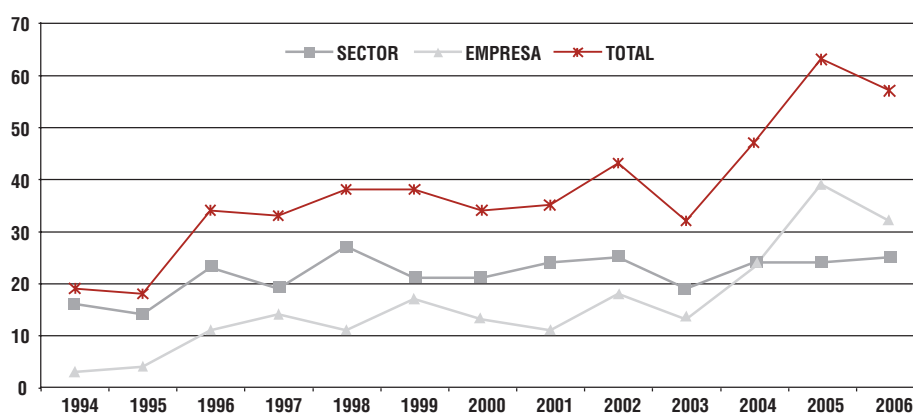
- Discrepancias no seo da comisión paritaria do convenio.
- Mobilidade e xeográfica.
- Desvinculación salarial.
- Dificultades na negociación do convenio.
- Amortización de postos de traballo.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusula de sometemento ao AGA.
Por provincias. Galicia. 1994-2006**

■ Cadro 9.42

		Sector	Empresa		
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	2	7	TOTAL	
	%	100,00	43,75		
A Coruña	Nº	8	11		
	%	80,00	23,91		
Lugo	Nº	2	4		
	%	40,00	28,57		
Ourense	Nº	9	2		
	%	69,23	13,33		
Pontevedra	Nº	4	8		
	%	33,33	13,33		
Galicia 2006	Nº	25	32		
	%	59,52	21,19		
1994		16	3		
1995		14	4		
1996		23	11		
1997		19	14		
1998		27	11		
1999		21	17		
2000		21	13		
2001		24	11		
2002		25	18		
2003		19	13		
2004		24	23		
2005		24	39		
2006		25	32		

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Parte II. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA

Como xa se indicaba na primeira parte deste capítulo, refírense os datos recollidos neste apartado aos convenios de ámbito superior ao da Comunidade Autónoma que afectan a traballadores/as en Galicia dos que se ten coñecemento neste Consello.

Para a súa elaboración pártese inicialmente dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2006 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 analizar a dita información para recoller só os que afectan a traballadores/as dalgunha das catro provincias galegas.

Os datos do número de traballadores/as dos convenios de sector foron elaborados polo IGE en base ao traballo realizado durante este ano neste Consello no que se recollen os CNAE's incluídos no ámbito de aplicación dos ditos convenios.

Nos convenios de empresa este dato obtense coa información remitida polo Ministerio e contactando directamente cos departamentos de recursos humanos das empresas afectadas.

A información remitida polo IGE é extraída do ficheiro de contas de cotización á Seguridade Social e indica o número de asalariados/as para Galicia por subclase (5 díxitos) da CNAE-93. Obtense así o número de asalariados/as 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 2006. Respecto dos convenios de sector só se teñen en conta aqueles para os que non existen convenios de ámbito provincial ou autonómico en Galicia.

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 9.I e 9.II indican os convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia asinados e/ou revisados en 2006, que foron 142 e afectan a 108.347 traballadores/as.

Convenios colectivos

■ Cadro 9.I

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	82	14.347
Sector	25	53.472
Total	107	67.819

Revisións salariais

■ Cadro 9.II

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	10	364
Sector	25	40.164
Total	35	40.528

Deles 92 son de empresa e afectan a 14.711 traballadores/as e 50 son de sector e afectan a 93.636 traballadores/as.

Os Cadros 9.III e 9.IV reflicten o número de convenios colectivos (asinados ou revisados) segundo o número de traballadores/as aos que afectan.

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de traballadores/as. Empresa

■ Cadro 9.III

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	62	67,39%
51-100	13	14,13%
101-500	11	11,96%
501-1000	2	2,17%
1001-3000	3	3,26%
>3000	1	1,09%
Total	92	

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de traballadores/as. Sector

■ Cadro 9.IV

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	6	12,00%
51-100	2	4,00%
101-500	8	16,00%
501-1000	8	16,00%
1001-3000	17	34,00%
>3000	9	18,00%
Total	50	

Neles obsérvase que nos convenios de empresa o maior número concéntrase nas empresas que teñen ata 50 traballadores/as.

Nos de convenios de sector o maior número de convenios sitúase nos que afectan entre 1.001 e 3.000 traballadores/as.

No que se refire ao ámbito temporal, o 64,6% dos convenios asinados de empresa e o 68% dos de sector teñen unha vixencia igual ou superior a 3 anos. Estes datos aprécianse con maior detalle nos Cadros 9.V e 9.VI.

Vixencias medias dos convenios de empresa.
Porcentaxe sobre o total

■ Cadro 9.V

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	1	1,22%
1 ano	12	14,63%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	16	19,51%
De 2 a 3 anos	-	0,00%
3 anos	25	30,49%
Máis de 3 anos	28	34,15%
Total	82	

Vixencias medias dos convenios de sector.
Porcentaxe sobre o total

■ Cadro 9.VI

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	-	0,00%
1 ano	2	8,00%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	6	24,00%
De 2 a 3 anos	-	0,00%
3 anos	9	36,00%
Máis de 3 anos	8	32,00%
Total	25	

O incremento salarial medio pactado nos 142 convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o 2006 foi de 3,18 (Cadro 9.VII).

Este incremento é superior en 0,58 puntos ao IPC galego do ano 2006 que foi do 2,6 e en 0,48 puntos ao estatal que foi do 2,7.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial que figuran no 60,75% dos convenios e no 80% das revisións salariais tidas en conta este ano.

■ Cadro 9.VII
Media ponderada do incremento salarial pactado

Ano 2006	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
	3,17	2,62	3,35	3,11	3,18

A media por sectores económicos recóllese no Cadro 9.VIII.

Media ponderada do incremento salarial pactado por sectores de actividade
■ Cadro 9.VIII

	Estatais
Agricultura	5,80
Industria	3,33
Construción	2,20
Servizos	2,88
Total	3,18

Os Cadros 9.IX e 9.X indican os convenios asinados e revisados que teñen cláusula de revisión salarial e os traballadores/as aos que afectan.

Convenios colectivos asinados con cláusula de garantía salarial
■ Cadro 9.IX

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	46	56,10%	6.424	44,78%
Sector	19	76,00%	49.589	92,74%
Total	65	60,75%	56.013	82,59%

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía salarial
■ Cadro 9.X

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	6	60,00%	255	70,05%
Sector	22	88,00%	30.546	76,05%
Total	28	80,00%	30.801	76,00%

A xornada media pactada nestes convenios foi de 1.755,9 horas (Cadros 9.XI e 9.XII).

Xornada pactada. Media ponderada para o ano actual

■ Cadro 9.XI

2006	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
	1.760,1	1.730,8	1.755,9

Xornada por sector de actividade

■ Cadro 9.XII

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa		1.747,5	1.718,3	1.730,6	1.730,8
Sector	1.784,0	1.743,8		1.776,5	1.760,1
Total	1.784,0	1.743,9	1.718,3	1.765,5	1.755,9

Dos convenios asinados e revisados este ano que establecen a xornada de xeito anual, só 2 de empresa indican unha xornada de 1.826 horas e os 111 restantes sinalan unha xornada inferior.

Dos 34 que indican a xornada semanal, 18 sinalan unha xornada inferior ás 40 horas. Deles 2 son de sector e 16 de empresa.

O Cadro 9.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.

■ Cadro 9.XIII

Estatais 2006 Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ACTIVIDADE DE CICLISMO PROFESIONAL			
ADMINISTRACIÓNS DE LOTERÍAS	2,40	0,30	2,70
AUTOESCOLAS	3,90	Non procede aplicación	3,90
CENTROS E SERVIZOS DE ATENCIÓN A PERSOAS CON DISCAPACIDADE (CENTROS DE ASISTENCIA, DIAGNOSTICO, REHABILITACION E PROMOCION DE MINUSVALIDOS)		Non procede aplicación	
CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AFUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZÓNS, ACEITES E FARIÑA DE PEIXE E MARISCO	3,00	0,20	3,20
DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS E OS SEUS TRABALLADORES	2,25	0,70	2,95
EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS E ORGANIZACIÓN CONTABLE	2,00	Non procede aplicación	2,00
EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS (ANTES AXENTES E CORREDORES DE SEGUROS)	2,00	0,70	2,70
EMPRESAS DE XESTIÓN E MEDIACIÓN INMOBILIARIA	2,50	0,2	2,70
FABRICACIÓN DE XEADOS	2,50	0,70	3,20
GRANDES ALMACÉNS	3,50	Non procede aplicación	3,50
II ACORDO ESTATAL SOBRE MATERIAS CONCRETAS E COBERTURA DE BALEIROS PARA O SECTOR CEMENTO			
INDUSTRIA SALINEIRA			
INDUSTRIA TÉXTIL E DA CONFECCIÓN	2,50	0,70	3,20
INDUSTRIAS CÁRNICAS	3,00	0,70	3,70
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPOSTOS PARA ANIMAIS	2,00	1,20	3,20
INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMENTO, DEPURACIÓN E DISTRIBUCIÓN DE AUGA	2,70	0,70	3,40
INDUSTRIAS DE GRANXAS AVÍCOLAS E OUTROS ANIMAIS	5,10	0,70	5,80
INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	2,30	0,70	3,00
INDUSTRIAS FOTOGRÁFICAS	2,30	0,70	3,00
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS			
SECTOR DA CORTIZA	3,20	0,70	3,90
TÉCNICOS DE EMPRESAS DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	3,70		3,70
TELLAS, LADRILLOS E PEZAS ESPECIAIS DE ARXILA COCIDA	3,00	0,70	3,70
XESTORÍAS ADMINISTRATIVAS			
(Ourense. Nas outras tres provincias existe convenio de Oficinas e despachos)			
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,17			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos revisados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIAIS E INDUSTRIAS AUXILIARES	3,95		3,95
AXENCIAS DE VIAXES	2,28	0,70	2,98
COMERCIO DE FLORES E PLANTAS	3,00	0,70	3,70
COMERCIO MAIORISTAS DISTRIBUIDORES ESPECIALIDADES E PRODUTOS FARMACÉUTICOS (DISTRIBUIDORES)	2,40	0,70	3,10
EMPRESAS DE ENXEÑERÍA E OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS	2,80	Non procede aplicación	2,80
EMPRESAS DE SEGURIDADE	3,70		3,70
ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAIO	2,00	0,70	2,70
ESTABLECEMENTOS FINANCEIROS DE CRÉDITO	2,50	0,61	3,11
FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEXETAIS	2,60	0,70	3,30
FABRICACIÓN DO CALZADO ARTESÁN MANUAL E ORTOPEDIA E A MEDIDA E TALLERES DE REPARACIÓN E CONSERVACIÓN DO CALZADO USADO E DUPLICADO DE CHAVES	2,50	0,70	3,20
FARIÑAS PANIFICABLES E SÉMOLAS	2,50	0,70	3,20
INDUSTRIA AZUCREIRA	2,30	0,70	3,00
INDUSTRIA DO CALZADO	2,25	0,70	2,95
INDUSTRIA QUÍMICA	2,50	0,70	3,20
INDUSTRIAS DE AUGAS DE BEBIDAS ENVASADAS - ACORDO MARCO	2,40	0,70	3,10
INDUSTRIAS DO CURTIDO, CORREAS E COIROS INDUSTRIAIS E CURTICIÓ DE PELES PARA PERFUMERÍA	2,30	0,70	3,00
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DO VIDRO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, E PARA AS DO COMERCIO EXCLUSIVISTA DOS MESMOS MATERIAIS	2,50	0,70	3,20
INDUSTRIAS LÁCTEAS E OS SEUS DERIVADOS	2,50	0,70	3,20
MAIORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUTOS QUÍMICOS INDUSTRIAIS E DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA E ANEXOS	2,40	0,70	3,10
MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS E PERFUMERÍAS	2,50	0,70	3,20
OFICINAS DE FARMACIAS	3,00	0,70	3,70
PASTAS, PAPEL E CARTÓN	2,40	0,70	3,10
PERFUMERÍA E AFÍNS	2,50	0,70	3,20
PRENSA DIARIA	4,20		4,20
RECUPERACIÓN DE RESIDUOS E MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS	3,00	0,70	3,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,35			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de empresa

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ADD ARTICULOS DEPORTIVOS DECATHLON SA	2,60	0,10	2,70
ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO - PERSOAL LABORAL	2,00		2,00
AGENCIA EFE SOCIEDAD ANONIMA	3,50		3,50
AIR LIQUIDE (Air Liquide España, S.A.; Air Liquide Medicinal, S.L.U.; Air Liquide Producción, S.L.U. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U.)	4,00		4,00
ALCATEL ESPAÑA, S.A. (Antes ESTANDARD ELECTRICA, S.A.)			
ALDEAS INFANTILES SOS DE ESPAÑA			
ALGECO CONSTRUCCIONES MODULARES SA UNIPERSONAL (ANTES ALQUIMODUL SA)	2,00	0,20	2,20
ASISTENCIA DISTRIBUCION Y SERVICIOS 2003 (ADYS)	2,00	Base para 2007: valor 0,7	2,00
AUTOBAR SPAIN, S.A. (antes SEMATIC S.A.)	2,50	0,20	2,70
AUTOTRANSPORTE TURISTICO ESPAÑOL S.A. (ATESA)	2,50	0,20	2,70
AVIS ALQUILE UN COCHE, S.A.	2,00	0,70	2,70
BANCO DE ESPAÑA	3,05	Non procede aplicación	3,05
BANQUE PSA FINANCE SUCURSAL EN ESPAÑA	2,50	0,20	2,70
BIMBO MARTINEZ COMERCIAL SL			
BIMBO S.A.		Procedería aplicación	
BRIDGESTONE HISPANIA S.A. - DELEGACIONES COMERCIALES		Procedería aplicación	
CAJA DE AHORROS DE GIPUZCOA Y SAN SEBASTIAN - KUTXA		Procedería aplicación	
CEGELEC SA	2,50	0,45	2,95
CLH AVIACION, S.A.	2,30	0,70	3,00
COBRA SERVICIOS AUXILIARES SA	3,50		3,50
COMERCIAL COINTRA S.A.	2,50	0,70	3,20
COMPAÑIA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A. - PERSONAL DE TIERRA (ANTES CAMPSA)	2,30	0,70	3,00
CONTROL DE TRANSITO Y GESTION AUXILIAR SL			
CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES CYMI, S.A. (ANTES CONTROL Y APLICACIONES; INST. Y SERVC. INDUSTRIALES, S.A.)	2,00	0,70	2,70
CWT VIAJES DE EMPRESA SA (Carlson Wagonlit España)	2,60	0,45	3,05
DANONE, S.A.	2,50	0,70	3,20
DIARIO ABC SL	2,65	0,70	3,35
DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN. S.A. - DIA. S.A.			
ECA CERT, CERTIFICACIÓN, S.A.U.	3,50		3,50

ENTE PÚBLICO EMPRESARIAL LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO - DELEGACIONES COMERCIALES	4,00	Non procede aplicación	4,00
ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA - AENA (Antes AEROPUERTOS NACIONALES Y AVIACIÓN CIVIL)	2,00		2,00
ESC SERVICIOS GENERALES, S. L. (antes NORDÉS CONTROL. S.L.)	3,70		3,70
FERROCARRILES DE VÍA ESTRECHA	2,40		2,40
FINANZAUTO S.A.	2,30	0,70	3,00
FRIT RAVICH, S.L.	4,20		4,20
FUCHS LUBRICANTES S.A.	2,50	0,70	3,20
FUERZA DE VENTAS SA	2,00	Base para 2007: valor 0,7	2,00
FUJITSU ESPAÑA SERVICES SA (ANTES FUJITSU CUSTOMER SUPPORT SA)			
FUNDACION INTERNACIONAL O´BELEN	3,70		3,70
GAS NATURAL SOLUCIONES SL	2,40	0,70	3,10
GETRONICS ESPAÑA SOLUTIONS SL (ANTES WANG GLOBAL NETWORK SERVICES SL)	2,00	0,70	2,70
GRUPO AVIVA: AVIVA GRUPO CORPORATIVO, AVIVA VIDA Y PENSIONES, AVIVA GESTIÓN DE INVERSIONES AIE, AVIVA GESTIÓN S.G.I.I.C Y AVIVA VALORES AV	8,50		8,50
GRUPO CHAMPION (SUPERMERCADOS CHAMPION SA Y GRUP SUPECO-MAXOR SL)	2,80	0,10	2,90
GRUPO DE EMPRESAS SPRINTER - (Sprinter Megacentros del Deporte, SL; Stocker Factory, SL y Stivals 2000, SL)	2,50		2,50
GRUPO EROSKI	3,00	Non procede aplicación	3,00
GRUPO EXIDE ESPAÑA (SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ACUMULADOR TUDOR SA Y CHLORIDE MOTIVE POWER IBERICA SL)	2,93		2,93
GRUPO UNION RADIO (ANTES SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSION, S.A. - SER)	2,00	0,70	2,70
HERTZ DE ESPAÑA S.A.	3,90		3,90
HIJOS DE RIVERA, S.A. (Propietaria da fábrica de cervexa "La Estrella de Galicia")	3,00	Non procede aplicación	3,00
IBERDROLA ENERGIAS RENOVABLES II SAU	3,70		3,70
IBERIA L.A.E. -TIERRA-			
INZAMAC ASISTENCIAS TECNICAS SA	2,00	0,35	2,35
LA REGION SA	3,70		3,70
MAPFRE, GRUPO ASEGURADOR	2,30	0,81	3,11
MERCADONA, S.A.	3,20	Base para 2007: valor 0,7	3,20
MIELE, S.A.	2,00	0,70	2,70
NEWCO AIRPORTS SERVICES, S.A.	3,00	Non procede aplicación	3,00

NEXTIRAONE ESPAÑA, SLU			
OCEANICA BRET (COMPAÑIA) SA (COBRET)	2,00		2,00
OERLIKON SOLDADURA SA	2,00		2,00
Praxair España, S. L.; Praxair Producción España, S. L.; Praxair Soldadura, S. L.; Praxair Euroholding, S. L.	3,60	Non procede aplicación	3,60
RECOLETOS GRUPO DE COMUNICACIÓN, S.A. Y EL PERSONAL DE REDACCIÓN DEL DIARIO DEPORTIVO MARCA.	2,00	0,70	2,70
REINTEGRA SA	3,70		3,70
REMOLCADORES NOSA TERRA, S.A. - REMOLCANOSA	3,00	0,70	3,70
RODIO CIMENTACIONES ESPECIALES S.A.			
SEGUROS GROUPAMA SEGUROS Y REASEGUROS	3,50		3,50
SIEMENS, S.A. (UNICO PARA TODA LA EMPRESA)	3,20		3,20
SLI SYLVANIA SA	3,70		3,70
SOCIEDAD ESPAÑOLA INSTALACIONES REDES TELEFONICAS S.A. (-SEIRT-)	2,50		2,50
SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SA	2,00		2,00
SPANAIR (COLECTIVO RAMPA)	3,00	Non procede aplicación	3,00
SPANAIR SA (TIERRA)	2,00	Base para 2007: valor 0,7	2,00
TAP-AIR PORTUGAL	3,10		3,10
TCI CORTES XXI, SAU			
TELEFONICA DATA ESPAÑA SA	2,00	0,70	2,70
TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. - TRAGSA			
TRES M (3-M) ESPAÑA S.A.		Procedería aplicación	
UNION ESPAÑOLA DE EXPLOSIVOS Y OTRAS EMPRESAS DE SU GRUPO	2,90	0,60	3,50
UNION GENERAL DE TRABAJADORES - UGT	3,00	Non procede aplicación	3,00
UNIPREX, S.A.	2,00	0,70	2,70
VELPA SA	3,00	Base para 2007: Non procede aplicación	3,00
VIAJES ECUADOR SA			
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,62			

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ALDEASA SA	3,00	0,70	3,70
FUNDACION DIAGRAMA INTERVENCION PSICOSOCIAL	2,00	0,70	2,70
GRUPO SOGECABLE	2,20	0,77	2,97
PANSFOOD, S.A.	3,70		3,70
RADIO POPULAR S.A. -COPE-	2,00	0,70	2,70
REALE GRUPO ASEGURADOR	3,70		3,70
SAINT-GOBAIN CRISTALERIA SA	2,00	0,69	2,69
UMANO SERVICIOS INTEGRALES SA	2,25	0,70	2,95
V2 COMPLEMENTOS AUXILIARES SA	3,70		3,70
VIGILANCIA INTEGRADA, SA	3,70		3,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,11			