

PARTE I. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA

9.1. Metodoloxía

A primeira parte deste capítulo recolle unha análise dos convenios colectivos asinados e revisados durante este ano en Galicia.

O criterio de inclusión que se utiliza é o da vixencia económica, polo que os convenios que se teñen en conta neste informe son os asinados e revisados en 2007 que teñen vixencia e efectos económicos durante este ano 2007 así como os convenios asinados ou revisados nos últimos días do ano anterior que teñen vixencia e inicio de efectos en 2007. Non se consideraron aqueles convenios que, aínda que foron asinados ou revisados durante o ano 2007, non teñen efectos económicos para este ano.

O informe abarca a negociación colectiva estatutaria, de eficacia xeral, 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 en que se ten coñecemento deles.

Os datos estatísticos que figuran neste informe foron elaborados en base ao propio contido dos convenios colectivos e ao establecido nas follas estatísticas que de xeito preceptivo os acompañan, e que foron achegados puntualmente a este Consello pola Dirección Xeral de Relacións Laborais.

Para o cálculo da media ponderada do incremento salarial pactado tivéronse 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 neste informe a media ponderada tendo en conta os incrementos salariais indicados para este ano 2007 nos convenios asinados en anos anteriores e as cláusulas de revisión salarial do ano 2006 que non tiñan efectos retroactivos senón que indicaban o inicio dos seus efectos para 2007.

Para determinar a xornada media pactada tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual que foron 139 este ano, o 55,6% do total de convenios asinados.

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

Tendo en conta estes datos, inclúese tamén a media ponderada considerando os incrementos salariais indicados nestes convenios.

A información recóllese dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2007 ou posterior, combinando esta información coa remitida pola Subdirección Xeral de Estatísticas Sociais e Laborais do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais co fin de recoller só os que afectan a traballadores/as nalguna 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 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 2007, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente, é de 732 (Cadro 9.1). Os traballadores/as aos que afectan son 488.849.

Evolución da estrutura global da negociación colectiva. Por provincias. Galicia. 2002-2007

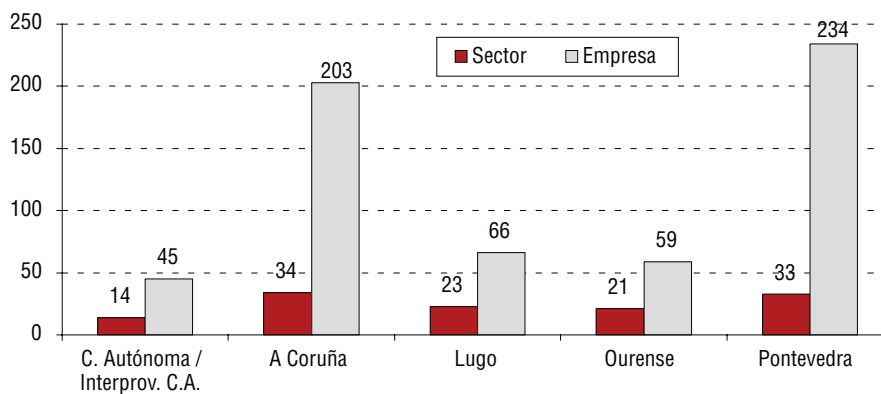
Cadro 9.1

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	12	34	23	20	35	127
Empresa	42	171	53	59	227	528
Total 2002	54	205	76	79	262	655
Sector	12	34	23	20	35	124
Empresa	42	184	52	61	238	552
Total 2003	54	218	75	81	273	676
Sector	13	34	23	20	34	124
Empresa	47	182	55	64	241	577
Total 2004	60	216	78	84	275	701
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
Sector	14	34	23	21	33	125
Empresa	45	203	66	59	234	607
Total 2007	59	237	89	80	267	732

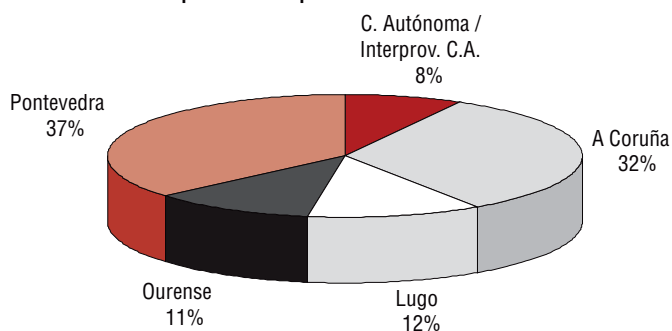
Neste cómputo total contabilízanse convenios colectivos e acordos reguladores

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Ano 2007. Distribución territorial



Ano 2007. Representación porcentual da distribución territorial



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

Asináronse por primeira vez este ano 23 novos convenios, todos de empresa, (Cadro 9.2) que afectan a 1.269 traballadores/as.

■ Cadro 9.2

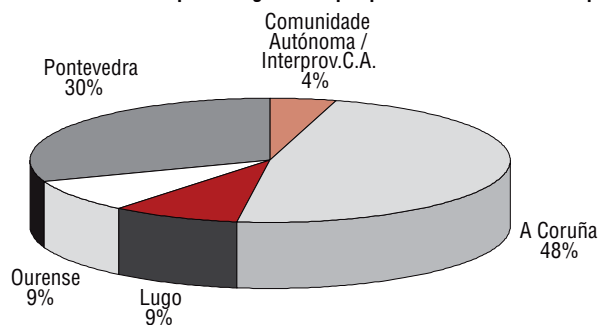
**Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2007**

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

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	-	1	-	1	2
Industria	-	1	1	-	2	4
Construción	-	-	-	-	-	0
Servizos	1	10	-	2	4	17
Total	1	11	2	2	7	23

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Convenios colectivos de empresa negociados por primeira vez. Porcentaxe provincial



Durante o ano 2007 foron asinados e/ou revisados 250 convenios (195 convenios asinados e 55 revisados), dos que 70 son de sector (41 asinados e 29 revisados) e 180 son de empresa (154 asinados e 26 revisados).

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 2002-2007.

Se ademais dos convenios asinados este ano se teñen en conta os convenios asinados en anos anteriores con vixencia para o ano 2007 ou posterior, o número de convenios con vixencia expresa para 2007 é de 424. Estes convenios afectan a 410.501 traballadores/as.

Deles 80 son de sector (o 64% do total dos de sector existentes) e afectan a 363.598 traballadores/as e 344 son de empresa (o 56,7% do total dos de empresa existentes) e afectan a 46.903 traballadores/as.

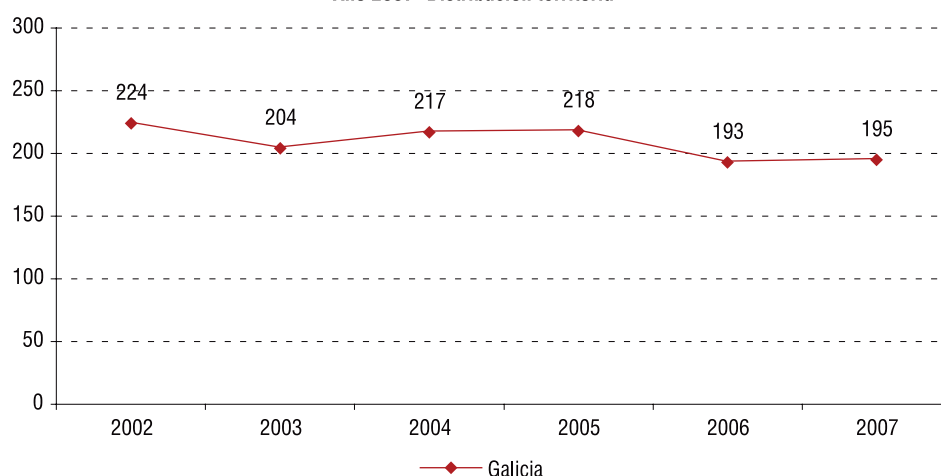
Evolución dos convenios colectivos asinados. Por provincias. Galicia. 2002-2007

■ Cadro 9.3

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	4	10	5	9	13	41
Empresa	8	44	24	14	64	154
Total 2007	12	54	29	23	77	195

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Año 2007. Distribución territorial

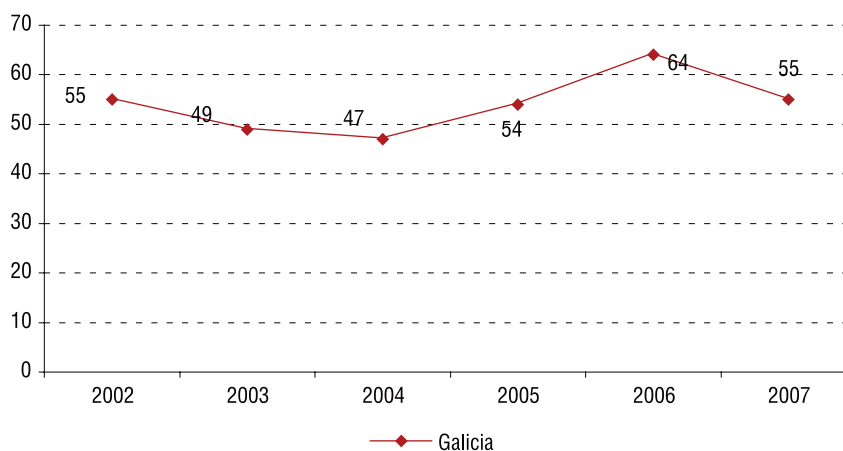


■ Cadro 9.4

Evolución dos convenios colectivos revisados. Por provincias. Galicia. 2002-2007

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	1	6	5	8	9	29
Empresa	4	6	4	3	9	26
Total 2007	5	12	9	11	18	55

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



9.3. Ámbitos de aplicación

9.3.1. Funcional

Dos 250 convenios asinados ou revisados este ano, 70 son de sector (28%) e 180 de empresa (72%). 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).

Convenios colectivos asinados e revisados. Por sector e grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2007

■ **Cadro 9.5**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	-	-	4	4
Convenios de sector revisados	-	1	-	-	1
Convenios de empresa asinados	-	1	-	7	8
Convenios de empresa revisados	-	2	-	2	4
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	3	1	6	10
Convenios de sector revisados	-	2	-	4	6
Convenios de empresa asinados	-	12	-	32	44
Convenios de empresa revisados	1	2	-	3	6
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	3	-	2	5
Convenios de sector revisados	-	1	-	4	5
Convenios de empresa asinados	1	11	2	10	24
Convenios de empresa revisados	-	1	-	3	4
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	3	1	5	9
Convenios de sector revisados	-	3	-	5	8
Convenios de empresa asinados	-	9	-	5	14
Convenios de empresa revisados	-	1	-	2	3
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	7	1	5	13
Convenios de sector revisados	-	1	-	8	9
Convenios de empresa asinados	1	29	-	34	64
Convenios de empresa revisados	-	2	-	7	9
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	16	3	22	41
Convenios de sector revisados	0	8	0	21	29
Convenios de empresa asinados	2	62	2	88	154
Convenios de empresa revisados	1	8	0	17	26

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 6,8% dos convenios asinados e/ou revisados en 2007 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como ven sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negociadora, o 38% do total, seguida da Coruña cun 26,4%.

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.

As vixencias que máis se repiten nos 154 convenios de empresa asinados este ano son a de 3 anos (o 29,22%), 2 anos (o 28,57%) e máis de 3 anos (o 20,13%).

O 18,18% indica unha vixencia de 1 ano.

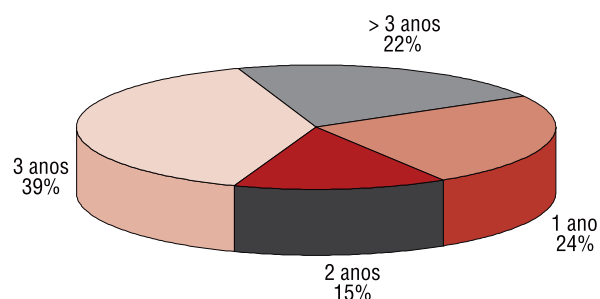
Nos 41 convenios de sector asinados o 39,02% ten vixencia de 3 anos, o 24,39% de 1 ano e o 21,95% de máis de 3 anos.

Vixencias medias dos convenios colectivos de sector. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2007

■ Cadro 9.6

	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	1	10,00	-	0,00	4	44,44	5	38,46	10	24,39
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
2 anos	1	25,00	-	0,00	-	0,00	4	44,44	1	7,69	6	14,63
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
3 anos	2	50,00	6	60,00	2	40,00	1	11,11	5	38,46	16	39,02
Máis de 3 anos	1	25,00	3	30,00	3	60,00	-	0,00	2	15,38	9	21,95
Total	4	100	10	100	5	100	9	100	13	100	41	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

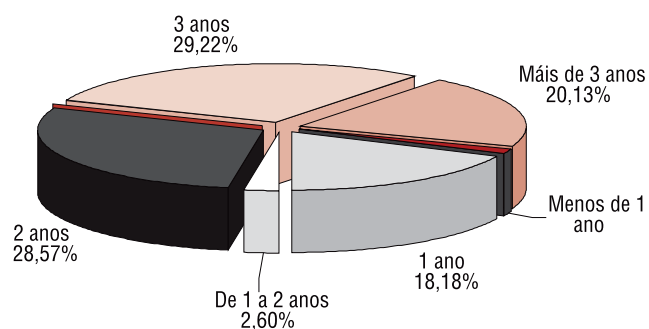


Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2007

■ Cadro 9.7

	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	1	2,27	-	0,00	-	0,00	1	1,56	2	1,30
1 ano	1	12,50	3	6,82	5	20,83	5	35,71	14	21,88	28	18,18
De 1 a 2 anos	-	0,00	1	2,27	-	0,00	-	0,00	3	4,69	4	2,60
2 anos	1	12,50	13	29,55	8	33,33	5	35,71	17	26,56	44	28,57
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
3 anos	2	25,00	14	31,82	7	29,17	2	14,29	20	31,25	45	29,22
Máis de 3 anos	4	50,00	12	27,27	4	16,67	2	14,29	9	14,06	31	20,13
Total	8	100	44	100	24	100	14	100	64	100	154	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



O 14,63% indica unha vixencia de 2 anos.

Entre os convenios asinados que teñen vixencia superior a un ano (155 convenios, o 79,5% do total), 20 rematan a súa vixencia neste ano 2007 (2 de sector e 18 de empresa).

Sinalar neste punto que en 4 convenios de sector (9,76%) e en 11 convenios de empresa (7,14%) establécese respecto de determinadas cláusulas unha vixencia superior á do convenio.

Estas cláusulas refírense ao seguinte:

- Establecer os días non laborables sinalados no convenio como invariables no futuro.
- Limitar as posibles modificacións en convenios posteriores na cláusula sobre a póliza de seguros.
- Pactar a contía das indemnización no caso de morte, invalidez permanente total, absoluta ou grande invalidez para o ano seguinte ao de finalización do convenio.
- Manter a vixencia do pactado respecto da xornada laboral para anos sucesivos (pactado en 3 convenios de empresa).
- Establécese nun convenio de empresa unha vixencia distinta á do convenio para o acordo sobre xubilación parcial e/ou anticipada (5 anos máis) e noutro indícase unha vixencia indefinida independente da do convenio para o acordo sobre xubilación parcial, sinalando neste caso que ante calquera modificación legal ou similar posterior que afecte, altere, ou faga máis gravoso o acordo alcanzado procederase, de ser o caso, á súa revisión se ambas ou algunha das partes así o solicitase á outra, debéndose de estudar e renegociar as novas condicións se fose necesario.
- Indicar respecto da antigüidade unha vixencia distinta á do convenio, sinalando ademais o ano en que se volverá a negociar ese artigo (4 anos despois do sinalado como fin do convenio).
- Fixar o importe dunha das tres pagas extraordinarias para o ano seguinte ao de finalización do convenio, igualando a súa contía á das outras dúas.
- Pactar o incremento para os anos seguintes ao de finalización do convenio ou a porcentaxe de incremento a conta dos que se pacten no novo convenio.
- Aplicar a partir do ano seguinte ao de finalización do convenio as condicións máis favorables que poidan establecerse no convenio estatal vixente nese momento.
- Manter o pactado respecto dos contratos de traballo concertados de acordo co establecido no artigo 15.1 b) do Estatuto dos traballadores e nos artigos 1 b) e 3 do Real Decreto 2720/1998 independentemente do remate da vixencia do resto das cláusulas contidas no convenio, ata a sinatura dun novo, salvo que por disposición legal se modifícase a regulamentación desta modalidade contractual.

9.3.4. Persoal

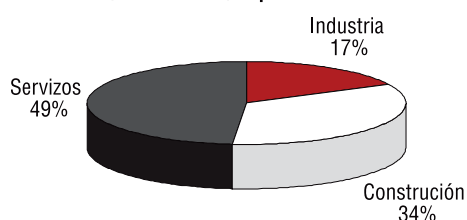
Os convenios asinados e revisados en Galicia no ano 2007 afectaron a 367.234 traballadores/as (Cadros 9.8 e 9.9). O 95,05% deles teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector.

■ **Cadro 9.8** **Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados. Sector. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2007**

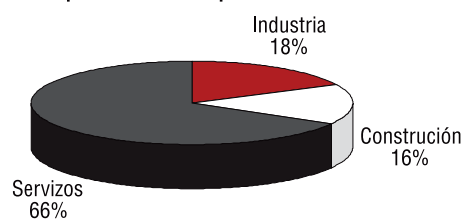
	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballadores	Nº empresas	Nº traballadores	Nº empresas	Nº traballadores	Nº empresas	Nº traballadores	Nº empresas	Nº traballadores	Nº empresas	Nº traballadores	Nº empresas
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Industria	275	49	19.220	2.401	2.855	1.294	8.363	723	30.100	4.967	60.813	9.434
Construción	-	-	60.000	3.570	-	-	8.400	670	50.400	4.000	118.800	8.240
Servizos	11.627	3.204	86.291	12.718	4.085	1.528	13.512	4.944	53.923	12.794	169.438	35.188
Total	11.902	3.253	165.511	18.689	6.940	2.822	30.275	6.337	134.423	21.761	349.051	52.862

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios de sector.
Traballadores/as afectados/as por sectores económicos



Empresas afectadas por sectores económicos

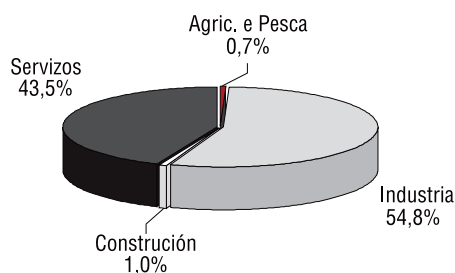


■ **Cadro 9.9** **Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados. Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2007**

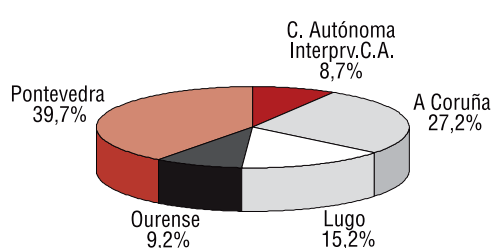
	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballadores	Nº empresas	Nº traballadores	Nº empresas	Nº traballadores	Nº empresas	Nº traballadores	Nº empresas	Nº traballadores	Nº empresas	Nº traballadores	Nº empresas
Agric. e Pesca	-	-	23	1	90	1	-	-	13	1	126	3
Industria	1.714	5	1.942	14	765	12	1.090	10	4.457	31	9.968	72
Construción	-	-	-	-	184	2	-	-	-	-	184	2
Servizos	1.761	11	2.051	35	707	13	335	7	3.051	41	7.905	107
Total	3.475	16	4.016	50	1.746	28	1.425	17	7.521	73	18.183	184

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.

Convenios de empresa
Traballadores/as afectados/as



Empresas afectadas por provincias



O sector servizos é, nos convenios de sector, o que agrupa o maior número de traballadores/as (48,54%), seguido da construción (34,04%).

Por provincias foi A Coruña a que acapara o maior número de traballadores/as (46,16%), seguida da Pontevedra (38,65%).

No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2007 afectou a 53.046 empresas.

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2007

■ Cadro 9.10

	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 trab.	-	0,00	-	0,00	1	10,00	-	0,00	-	0,00	1	1,43
51-100 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	5,88	1	4,55	2	2,86
101-500 trab.	1	20,00	3	18,75	4	40,00	5	29,41	6	27,27	19	27,14
501-1.000 trab.	1	20,00	2	12,50	3	30,00	3	17,65	2	9,09	11	15,71
1.001-3.000 trab.	2	40,00	3	18,75	2	20,00	5	29,41	7	31,82	19	27,14
3.001-5.000 trab.	-	0,00	1	6,25	-	0,00	2	11,76	1	4,55	4	5,71
5.001-10.000 trab.	1	20,00	1	6,25	-	0,00	1	5,88	1	4,55	4	5,71
10.001-20.000 trab.	-	0,00	4	25,00	-	0,00	-	0,00	2	9,09	6	8,57
+20.000 trab.	-	0,00	2	12,50	-	0,00	-	0,00	2	9,09	4	5,71
Total convenios	5	100	16	100	10	100	17	100	22	100	70	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de empresas afectadas. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2007

■ Cadro 9.11

	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	1	20,00	-	0,00	2	20,00	5	29,41	6	27,27	14	20,00
51-100 empresas	2	40,00	3	18,75	1	10,00	2	11,76	1	4,55	9	12,86
101-500 empresas	1	20,00	5	31,25	5	50,00	6	35,29	6	27,27	23	32,86
501-1.000 empresas	-	0,00	4	25,00	1	10,00	1	5,88	5	22,73	11	15,71
1.001-2.000 empresas	-	0,00	1	6,25	1	10,00	3	17,65	1	4,55	6	8,57
+ de 2.000 empresas	1	20,00	3	18,75	-	0,00	-	0,00	3	13,64	7	10,00
Total convenios	5	100	16	100	10	100	17	100	22	100	70	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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 nos convenios de sector o maior número deles concéntrase nos tramos que afectan entre 1.001 e 3.000 traballadores/as e entre 101 e 500 traballadores/as (19 convenios cada un, un 27,14%), seguido dos que afectan entre 501 e 1.000 traballadores/as con 11 convenios (un 15,71%).

Tendo en conta o número de empresas afectadas nos convenios de sector asinados e revisados este ano, obsérvase que o maior número de convenios está comprendido no tramo de 101 a 500 empresas (32,86%), seguido do de 0 a 50 empresas (20%).

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Empresa. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2007

■ Cadro 9.12

	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 trab.		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
6-30 trab.	2	16,67	18	36,00	9	32,14	6	35,29	22	30,14	57	31,67
31-49 trab.	1	8,33	6	12,00	5	17,86	5	29,41	15	20,55	32	17,78
50-100 trab.	3	25,00	15	30,00	8	28,57	4	23,53	15	20,55	45	25,00
101-250 trab.	3	25,00	7	14,00	6	21,43	1	5,88	12	16,44	29	16,11
251-500 trab.	1	8,33	4	8,00		0,00		0,00	7	9,59	12	6,67
501-750 trab.		0,00		0,00		0,00	1	5,88	1	1,37	2	1,11
751-1.000 trab.	1	8,33		0,00		0,00		0,00	1	1,37	2	1,11
1.001-2.000 trab.	1	8,33		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,56
2.001-3.000 trab.		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
+ 3.000 trab.		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
Total convenios	12	100	50	100	28	100	17	100	73	100	180	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Nos convenios de empresa o 49,44% son convenios de empresas que teñen menos de 50 traballadores/as. (Cadro 9.12)

Os tramos seguintes son os dos convenios que afectan a empresas de 50 a 100 traballadores/as (25%) e de 101 a 250 traballadores/as (16,11%).

Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva. Por provincias. Galicia. 2007

■ Cadro 9.13

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	3,7	8,9	2,5	4,8	6,2	6,6
Empresa	217,2	80,3	62,4	83,8	103,0	98,8
Total	4,7	9,0	3,0	5,0	6,5	6,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O Cadro de persoal medio das empresas afectadas por esta negociación (Cadro 9.13) é de 6,9% traballadores/as por empresa. Algo máis de 6 traballadores/as por empresa nos convenios colectivos de sector; e 98,8 nos de empresa.

9.3.5. Desenvolvemento da negociación

■ Duración das negociacións:

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.

No 33,77% dos convenios de empresa asinados este ano empregouse na negociación máis de 1 mes e menos de 6 meses. O 25,32% negociouse nun mes ou menos.

Nos convenios de sector o 41,46% negociouse entre 1 e 6 meses.

■ Conflitividade na negociación :

Durante o ano 2007 solicitouse a mediación do AGA por problemas na negociación en 12 convenios (10 de empresa e 2 de sector) que afectan a 8.419 traballadores/as.

En dúas empresas nas que se solicitou mediación tamén foi convocada folga durante a negociación do convenio.

Das 2 mediacións de sector unha é da Coruña (6.315 traballadores/as) e a outra de Comunidade Autónoma (1.080 traballadores/as).

Das 10 mediacións de empresa tres son da Coruña (412 traballadores/as), unha de Lugo (9 traballadores/as), unha de Ourense (20 traballadores/as) e cinco de Pontevedra (583 traballadores/as). Nunha empresa de Pontevedra solicitouse a mediación dúas veces.

O resultado foi positivo en todas as mediacións. A de Ourense rematou coa solución previa do conflito.

Segundo os datos facilitados pola Dirección Xeral de Relacións Laborais, durante este ano 2007 celebráronse folgas con motivo da negociación de 13 convenios.

Convocouse ademais unha folga cuxo motivo foi a interpretación das cláusulas do convenio vixente.

Ademais destes datos, e segundo se indica nas follas estatísticas que acompañan aos convenios asinados este ano, existiron paros e/ou manifestacións ou mobilizacións respecto da negociación de 22 convenios que afectan a 60.984 traballadores/as.

Destes convenios 18 son de empresa (6 da Coruña, 3 de Lugo, 8 de Pontevedra e 1 de Comunidade Autónoma) e afectan a 1.546 traballadores/as e 4 son de sector (1 da Coruña, 2 de Ourense e 1 de Pontevedra) e afectan a 59.438 traballadores/as.

■ Participación de mulleres na composición das mesas negociadoras.

Analizando os 183 convenios dos asinados este ano nos que figura nas actas a composición da comisión negociadora de xeito nominativo (o 93,8% dos asinados que afectan a 255.566 traballadores/as, o 95,4% do total) existe participación de mulleres na comisión negociadora en 118 convenios (64,5%) que afectan a 185.896 traballadores/as (o 72,7%).

O número total de mulleres que participou na negociación de convenios este ano foi de 94 por parte das empresas e/ou organizacións empresariais (un 17% fronte a 458 homes, un 83%) e 248 por parte das organizacións sindicais (un 24% fronte a 802 homes, un 76%).

9.4. Réxime económico

9.4.1. Incremento salarial medio ponderado

A media ponderada do incremento salarial pactado en 2007 en Galicia foi do 5,01% (Cadro 9.14a).

Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2003-2007
■ Cadro 9.14a

		A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	C. Autónoma / Interprov. C.A.	Galicia
Convenios sector	2003	3,09	3,45	3,19	3,62	3,28	3,36
	2004	4,15	4,43	3,85	3,89	3,38	4,02
	2005	4,13	4,80	4,44	4,55	2,92	4,37
	2006	4,17	3,91	4,21	3,70	13,44	4,19
	2007	5,14	5,42	5,20	5,62	4,72	5,30
Revisións sector	2003	3,87	4,18	4,59	3,33	3,04	3,82
	2004	3,90	3,99	3,55	4,07	3,20	3,90
	2005	4,40	4,60	3,96	4,65	4,17	4,43
	2006	3,56	3,94	3,67	3,86	4,70	3,73
	2007	5,23	5,17	3,35	4,25	4,35	4,38
Convenios empresa	2003	3,26	2,99	3,46	4,50	3,42	3,75
	2004	3,43	3,40	3,45	3,34	3,15	3,35
	2005	3,52	3,75	3,74	4,20	3,28	3,88
	2006	3,50	3,73	4,98	3,90	3,41	3,75
	2007	3,80	3,99	4,50	4,19	3,39	4,01
Revisións empresa	2003	3,79	3,67	3,11	3,68		3,69
	2004	3,38	4,09	3,96	4,97	3,10	4,17
	2005	4,97	4,68	4,27	4,78		4,77
	2006	3,15	3,85	3,43	3,96	2,80	3,64
	2007	4,94	4,62	2,70	5,13	5,12	5,02
Media total	2003	3,39	3,69	3,52	3,64	3,17	3,50
	2004	4,05	4,27	3,81	3,90	3,23	3,93
	2005	4,23	4,67	4,23	4,56	3,25	4,37
	2006	3,78	3,92	4,00	3,84	5,78	3,88
	2007	5,13	5,06	4,37	5,03	4,61	5,01

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 48,2% dos convenios asinados e o 56,4% dos revisados.

Este incremento é superior en 0,91 puntos ao IPC galego de 2007 que foi do 4,1 e superior en 0,81 puntos ao estatal de que foi do 4,2.

Se aos convenios asinados e revisados este ano engadimos a negociación feita en anos anteriores que estende a súa vixencia ata o 2007, o incremento resultante é do 4,94 (Cadro 9.14b).

Media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2007. Cálculos feitos tendo en conta as cláusulas de revisión salarial de 2006 con inicio de efectos para 2007 e os incrementos salariais indicados nos convenios asinados antes de 2007 con vixencia para este ano
■ Cadro 9.14b

	Convenios sector	Revisións sector	Convenios empresa	Revisións empresa	Media total
	2007	2007	2007	2007	2007
A Coruña	5,14	5,63	3,98	4,94	5,16
Lugo	4,94	5,17	3,73	4,62	4,74
Ourense	5,20	3,35	4,32	2,70	4,36
Pontevedra	5,47	4,25	3,92	5,13	4,87
C. Autónoma / Interprov. C.A.	4,72	4,35	3,83	5,12	4,40
Galicia	5,25	4,47	3,92	5,02	4,94

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Para o cálculo desta media tivéronse en conta os incrementos indicados para 2007 nos convenios asinados en anos anteriores así como o valor das cláusulas de revisión salarial do ano 2006 sen efectos retroactivos nese ano, senón que indicaban o inicio dos seus efectos para as táboas salariais do 2007.

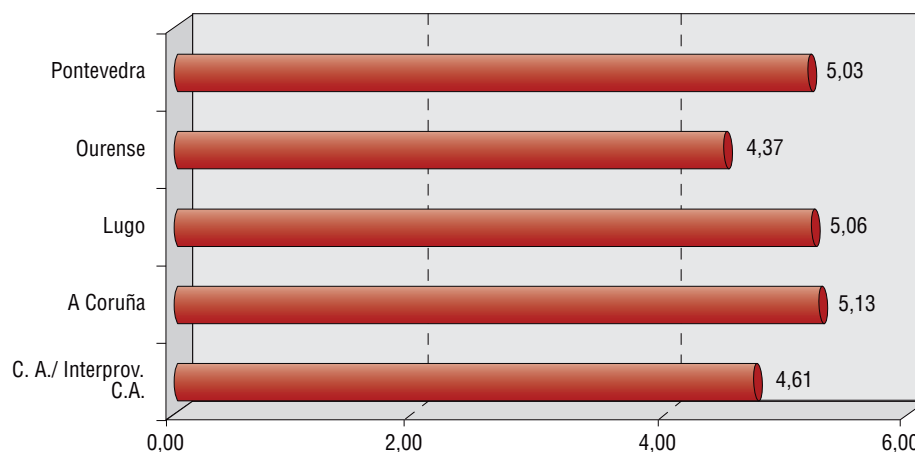
Centrando a análise nos convenios asinados e revisados en 2007, obsérvase que, por sectores económicos (Cadro 9.14c) os incrementos máis altos foron na construción co 6,04% e na industria co 4,92%. No sector de agricultura e pesca o incremento foi de 4,56 e nos servizos de 4,32.

■ Cadro 9.14c

**Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2007**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca	-	4,20	-	-	5,20	4,56
Industria	5,02	5,73	5,61	4,20	4,54	4,92
Construción	-	5,70	4,95	5,70	6,50	6,04
Servizos	4,43	4,60	4,66	3,67	3,99	4,32
Total	4,61	5,13	5,06	4,37	5,03	5,01

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Segundo reflicte o Cadro 9.15a respecto do incremento salarial pactado inicialmente, no que se atopan o maior número de convenios e tamén de empresas e o do 2,01% ao 3%. O maior número de traballadores/as atópase no tramo 3,01% ao 4%.

Unha vez aplicadas as cláusulas de revisión salarial, e segundo se pode apreciar no Cadro 9.15b, no tramo entre o 4,01% e o 5% é no que se atopa o maior número de convenios asinados e revisados este ano en Galicia. O tramo que agrupa o maior número de traballadores/as e de empresas é o superior ao 5%.

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.

Convenios colectivos asinados e revisados. Por tramo de aumento salarial pactado inicialmente. Galicia. 2007
■ Cadro 9.15a

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Traballado- res/as	% sobre o total
Total	250		53.046		367.234	
Subtotal de convenios con incremento en %	211	84,40%	49.905	94,08%	354.896	96,64%
Inferior ou igual ao 2%	38	15,20%	1.221	2,30%	8.491	2,31%
Do 2,01% ao 3%	84	33,60%	21.354	40,26%	91.145	24,82%
Do 3,01% ao 4%	52	20,80%	17.765	33,49%	163.484	44,52%
Do 4,01 ao 5%	29	11,60%	8.785	16,56%	86.838	23,65%
Superior ao 5%	8	3,20%	780	1,47%	4.938	1,34%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**Convenios colectivos asinados e revisados. Galicia. 2007.
Por tramo de aumento salarial pactado unha vez aplicadas as cláusulas de revisión salarial.**
■ Cadro 9.15b

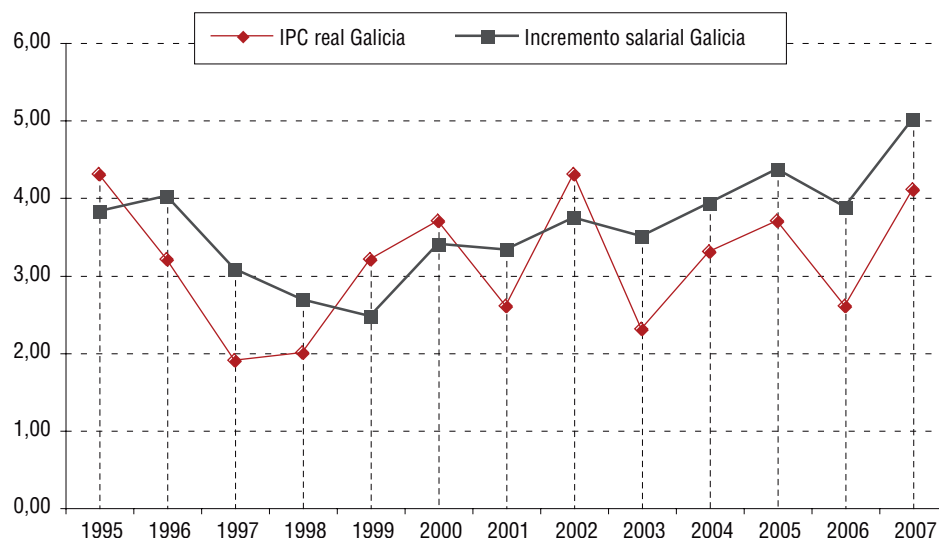
Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Traballado- res/as	% sobre o total
Total	250		53.046		367.234	
Subtotal de convenios con incremento en %	210	84,00%	49.904	94,08%	354.889	96,64%
Inferior ou igual ao 2%	20	8,00%	21	0,04%	2.139	0,58%
Do 2,01% ao 3%	22	8,80%	2.554	4,81%	14.615	3,98%
Do 3,01% ao 4%	32	12,80%	6.887	12,98%	60.291	16,42%
Do 4,01 ao 5%	84	33,60%	8.610	16,23%	52.287	14,24%
Superior ao 5%	52	20,80%	31.832	60,01%	225.557	61,42%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Evolución do incremento salarial pactado e relación co IPC. Galicia/España. 1995-2007
■ Cadro 9.16

	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
2007	5,01	4,10	4,20	4,20

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais, Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais ("Boletín de Estatísticas Laborais Outubro 2008") e INE



9.4.2. Cláusulas de revisión salarial

Dos 250 convenios asinados ou revisados en 2007 teñen cláusula de revisión salarial 125, o 50%, e afectan a 265.973 traballadores/as (o 72,43%).

Isto supón, segundo se pode apreciar no Cadro 9.17a e Cadro 9.17b, que o 48,2% dos convenios asinados e o 56,4% dos revisados este ano pactaron cláusulas de revisión salarial.

Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial. Por provincias. Galicia. 2007

■ Cadro 9.17a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	5	6
	%	25,00%	62,50%	50,00%
	Nº Traballadores/as	1.300	856	2.156
	%	11,18%	45,95%	15,98%
A Coruña	Nº Convenios	8	21	29
	%	80,00%	47,73%	53,70%
	Nº Traballadores/as	122.831	1.590	124.421
	%	85,71%	49,70%	84,92%
Lugo	Nº Convenios	3	16	19
	%	60,00%	66,67%	65,52%
	Nº Traballadores/as	2.694	1.243	3.937
	%	71,19%	76,49%	72,79%
Ourense	Nº Convenios	5	5	10
	%	55,56%	35,71%	43,48%
	Nº Traballadores/as	14.800	787	15.587
	%	88,36%	63,93%	86,69%
Pontevedra	Nº Convenios	10	20	30
	%	76,92%	31,25%	38,96%
	Nº Traballadores/as	60.810	2.164	62.974
	%	77,36%	36,18%	74,44%
Galicia	Nº Convenios	27	67	94
	%	65,85%	43,51%	48,21%
	Nº Traballadores/as	202.435	6.640	209.075
	%	79,67%	47,77%	78,02%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial.
Por provincias. Galicia. 2007**

■ Cadro 9.17b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	2	3
	%	100,00%	50,00%	60,00%
	Nº Traballadores/as	275	1.558	1.833
	%	100,00%	96,65%	97,14%
A Coruña	Nº Convenios	4	5	9
	%	66,67%	83,33%	75,00%
	Nº Traballadores/as	16.615	806	17.421
	%	74,84%	98,65%	75,69%
Lugo	Nº Convenios	4	2	6
	%	80,00%	50,00%	66,67%
	Nº Traballadores/as	2.995	95	3.090
	%	94,90%	78,51%	94,29%
Ourense	Nº Convenios	2		2
	%	25,00%	0,00%	18,18%
	Nº Traballadores/as	1.307		1.307
	%	9,66%	0,00%	9,53%
Pontevedra	Nº Convenios	6	5	11
	%	66,67%	55,56%	61,11%
	Nº Traballadores/as	31.966	1.281	33.247
	%	57,27%	83,24%	57,97%
Galicia	Nº Convenios	17	14	31
	%	58,62%	53,85%	56,36%
	Nº Traballadores/as	53.158	3.740	56.898
	%	55,97%	87,32%	57,33%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O número de traballadores/as aos que afectan estas cláusulas de revisión salarial supón o 78% nos convenios asinados e o 57,3% nos revisados

As 125 cláusulas de revisión pactadas este ano están vinculadas co valor do IPC. Maioritariamente fíxanse función do IPC real e a súa diferenza co IPC previsto, co incremento inicial pactado no convenio ou cunha porcentaxe que se indica.

Unha destas cláusulas ademais de aboar a diferenza producida entre o IPC real e o previsto indica que o IPC real do ano 2007 incrementarase un 1% ou un 1,5% se a produción media obtida nos meses de agosto a decembro alcanza as porcentaxes que se indican.

En 117 das cláusulas de revisión salarial recollidas nos convenios asinados ou revisados este ano indícase que terán **efectos retroactivos**, o que supón o 93,6% das pactadas. O número de traballadores/as aos que afectan estas cláusulas é de 241.439 (o 90,8% 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 (108 convenios) establécese que os seus efectos son desde o 1 de xaneiro de 2007.

As cláusulas **base para o ano 2008** pactadas este ano foron 8 (o 6,4% do total das pactadas) e afectan a 24.534 traballadores/as (o 9,2%). O efecto destas cláusulas

prodúcese o 1 de xaneiro de 2008, ao actualizar as táboas salariais, antes de aplicar o incremento pactado para ese ano.

Destas cláusulas 6 veñen recollidas en convenios de sector e afectan a 24.498 traballadores/as e 2 en convenios de empresa e afectan a 36 traballadores/as.

Unha vez coñecido o dato do IPC real de 2007, só **non procede aplicar unha das cláusulas pactadas** (ven recollida nun convenio de empresa que afecta a 29 traballadores/as).

No Cadro 9.18 aparece recollida unha relación dos convenios asinados e revisados este ano.

Tamén se indica o incremento salarial dos convenios que o sinalan de xeito porcentual así como o valor das cláusulas de revisión salarial.

■ Cadro 9.18

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados e revisados. Por provincias. Galicia 2007

Convenios de sector asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	2,85	2,20	5,05
COMERCIO DE MOBLES	4,00	2,20	6,20
CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, MASAS FRITIDAS, BOLOS E XEADOS ARTESÁNS	2,25	2,20	4,45
CONSTRUCCIÓN	3,50	2,20	5,70
ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE	3,75	2,20	5,95
HOSTALERÍA	3,00	2,20	5,20
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	4,00	2,20	6,20
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	2,70	Base para 2008: valor 1,5	2,70
OFICINAS E DESPACHOS	3,70		3,70
TINTURERÍAS, LAVANDERÍAS E REPASADO DE ROUPA	5,70		5,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
5,14			

Convenios de sector asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	4,20		4,20
DISTRIBUCIÓN DE BUTANO	2,00	2,20	4,20
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	4,00	2,20	6,20
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	2,75	2,20	4,95
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	3,50		3,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
5,42			

Convenios de sector asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL	3,35		3,35
COMERCIO TÉXTIL	3,35		3,35
CONSTRUCCIÓN	3,50	2,20	5,70
FABRICANTES DE MOBLES, CARPINTERÍA, TAPICERÍA E EBANISTERÍA	3,90	2,00	5,90
HOSTALERÍA	2,35	2,20	4,55
LIMPEZA DE INSTITUCIÓNS HOSPITALARIAS DA SEGURIDADE SOCIAL DE OURENSE	2,00		2,00
PANADERÍAS	3,30	0,90	4,20
TORRADOIROS DE CAFÉ E SUCEDÁNEOS	3,70		3,70
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	4,00		4,00

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO
5,20

Convenios de sector asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ALMACENISTAS DE MADEIRA	4,50	1,20	5,70
AXENCIAS MARÍTIMAS	2,70	2,20	4,90
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	4,25	1,55	5,80
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS	5,00	1,20	6,20
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	3,42		3,42
COMERCIO RETALLISTA TÉXTIL	2,75	Base para 2008: valor 1,7	2,75
CONSTRUCCIÓN	5,00	1,50	6,50
DERIVADOS DO CEMENTO	3,40	2,20	5,60
INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES			
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS (Confeiteirías e panaderías)	2,00	3,20	5,20
MAIORISTAS DE FROITAS E PRODUCTOS HORTÍCOLAS	4,20		4,20
MÁRMORES E PEDRAS	5,00	1,20	6,20
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS	3,00	2,00	5,00

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO
5,62

Convenios de sector asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE			
CONVENIO COLECTIVO GALEGO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO	5,21	Base para 2008: valor 2,2	5,21
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E BELEZA			
RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE	4,45		4,45

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO
4,72

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS
TOTAL GALICIA 5,30

Convenios de sector revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	5,40		5,40
COMERCIO MAIORISTA DE FROITAS, HORTALIZAS E PLÁTANOS	3,00	2,20	5,20
COMERCIO VARIO DA PROVINCIA DA CORUÑA	3,50	2,20	5,70
PANADERÍAS	2,00	2,20	4,20
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3,00	1,20	4,20
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA	4,20		4,20

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO
5,23

Convenios de sector revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO TÉXTIL	3,00	2,20	5,20
CONFEITEIRÍA, PASTELERÍA E REPOSTERÍA DE LUGO	3,70		3,70
OFICINAS E DESPACHOS DA PROVINCIA DE LUGO	3,00	2,20	5,20
SANIDADE PRIVADA	3,25	2,20	5,45
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3,00	2,20	5,20

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO
5,17

Convenios de sector revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	3,55		3,55
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL	3,20		3,20
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	2,50	2,20	4,70
INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	3,45		3,45
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	3,10		3,10
PASTELERÍA, CONFEITEIRÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCIÑADOS	2,70		2,70
SANIDADE PRIVADA	3,00	1,20	4,20
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	3,20		3,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,35			

Convenios de sector revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL	3,00	Base parca 2008: valor 1,45	3,00
COMERCIO DE BAZARES, VENDA DE XOGUETES, ARTIGOS DE REGALO, ADORNO E RECLAMO	2,70		2,70
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	3,00	2,20	5,20
COMERCIO DE MOBLES	2,75	Base para 2008: valor 2,2	2,75
COMERCIO DO METAL	3,00	1,20	4,20
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal)	4,20		4,20
HOSTALERÍA	3,00	2,20	5,20
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	3,20	Base para 2008: valor 1	3,20
VENDA POR XUNTO DE TECIDOS, MERCERÍA E PAQUETERÍA (Téxtil)			
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 4,25			

Convenios de sector revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
EDITORIAIS	2,00	2,35	4,35
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 4,35			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS TOTAL GALICIA 4,38			
--	--	--	--

Convenios de empresa asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
BUNGE IBÉRICA, S.A. (antes MOYRESA, MOLTURACIÓN Y REFINO, S.A.) (Centros de traballo de: O Burgo - Culleredo e Estación Marítima do Porto da Coruña)	2,20	2,20	4,40
CELTA PRIX, S.L. - Centro de traballo de Melide (Servizos de limpeza viaria e recollida de lixo nos concellos de Melide e Santiso)	8,00		8,00
CELTA PRIX, S.L. - Centro de traballo de Vilasantar	8,00		8,00
CESPA, S.A. - Servizo de recollida e transporte de residuos no Consorcio As Mariñas	3,00	2,20	5,20
CINESA - COMPAÑÍA DE INICIATIVAS Y ESPECTÁCULOS, S.A.	2,70	1,50	4,20
FERROATLÁNTICA, S.L. - Factorías de CEE-DUMBRÍA e CENTRAIS ELÉCTRICAS	2,50	2,20	4,70
ISOLUX INGENIERIA, S.A. (Centro de traballo de Coirós - EMESA)	3,00	1,90	4,90
ISS FACILITY SERVICES, S.A. - Servizo de limpeza do Hospital Abente y Lago	2,00		2,00
LIMPIEZAS XALO, S.L. - Limpeza viaria do concello de Culleredo	4,00	2,20	6,20
MANTENIMIENTOS INTEGRALES DE FERROL, S.L. - MAINFER (Centro de traballo de NAVANTIA - Ferrol - antes Izar)	2,00	2,20	4,20
ROCAS, ARCILLAS Y MINERALES, S.A. - RAMSA (Centro de traballo de Serrabal - Vedra)	2,50	2,20	4,70
S.A. DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACIÓN, GESECO S.A. - Persoal do servizo de limpeza Portos de Galicia Zona Norte da Coruña	2,70	1,50	4,20

THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.A.			
URBASER, S.A. (antes TECMED) - Limpeza viaria e recollida de residuos sólidos urbanos do Concello de Ribeira.	3,20		3,20
UTE MAESSA - LAINSA (SENAX UTE 2) - Limpeza industrial da central térmica de Endesa nas Pontes	3,00	2,20	5,20
ACTEMSA, S.A.	5,00		5,00
ASPAPEPS	2,60	Base para 2008: valor 1,6	2,60
BAJAMAR SÉPTIMA, S.A.	4,00	1,20	5,20
CASAIS Y CÍA, S.L.			
COLEXIO OFICIAL DE DIPLOMADOS EN TRABALLO SOCIAL E ASISTENTES SOCIAIS DE GALICIA	2,34	2,20	4,54
CONCELLO DE CARNOTA - ACORDO REGULADOR FUNCIONARIOS	3,00		3,00
CONSORCIO DA CIDADE DE SANTIAGO	2,00		2,00
EL POTE, S.A.	2,30	1,90	4,20
ELECTRA DEL NARAHÍO, S.A.	2,70		2,70
EMPRESA MIXTA DE AUGAS DE FERROL, S.A. - EMAFESA	3,00	2,20	5,20
EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE LA CORUÑA, S.A. - EMALCSA	2,00	2,20	4,20
FERROLVISIÓN, S.L.			
HOTEL RIAZOR CORUÑA, S.L. - Persoal que presta servicios no Hotel e Cafetería Riazor	2,75	2,20	4,95
LA OPINIÓN DE LA CORUÑA, S.L.U.	2,25	2,20	4,45
PERSOAL DA CAFETERÍA DE PERSOAL DO COMPLEXO HOSPITALARIO JUAN CANALEJO - MARÍTIMO OZA (Concesionaria SERUNIÓN S.A.)	2,70		2,70
PLANIFICACIÓN Y CONTROL LOGÍSTICO, S.A.U.	3,00		3,00
REAL AERoclUB DE SANTIAGO DE COMPOSTELA	3,00		3,00
TRANVIAS DEL FERROL, S.A.	5,00	2,20	7,20
UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A. - UNEMSA	3,00		3,00
CONCELLO DA POBRA DO CARAMIÑAL - Persoal laboral			
CONCELLO DE CARNOTA - Persoal laboral	3,00		3,00
CONCELLO DE CULLEREDO - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE PONTEDEUME - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE PORTO DO SON - Persoal laboral			
CONCELLO DE RIBEIRA - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DE RIBEIRA - Persoal laboral	2,00		2,00
PARLAMENTO DE GALICIA - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
UNIVERSIDADE DA CORUÑA - Persoal laboral	2,00		2,00
VEICAR, S.L. - Persoal afecto aos parques de bombeiros do Consorcio provincial contra incendios e salvamento da Coruña xestionado pola empresa.	4,80		4,80
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,80			

Convenios de empresa asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CECHALVA, S.L. - Concesionaria da retirada de vehículos da vía pública no Concello de Lugo Anterior adxudicataria: SETEX APARKI, S.A.	2,70		2,70
CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S.A. (CYRGASA) - Centro de traballo de San Cibrao	2,75	2,20	4,95
FONTECELTA, S.A. (Centro de traballo de Céltigos - Sarria)	2,80	1,65	4,45
LIMPIEZAS DOMICILIARIAS LUCENSES, S.L. - Persoal de limpeza do Centro Rehabilitador San Rafael de Castro de Ribeiras de Lea	4,00		4,00
RAMEL, S.A. - Persoal de limpeza do Complexo Hospitalario Xeral - Calde, Centro de Especialidades e Hospital Provincial de San Xosé (Antes Eulen, S.A.)	2,00		2,00
REYMOGASA - Reparaciones y Montajes de Galicia, S.A. - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo)	2,75	2,20	4,95
URBASER, S.A. (Centro de traballo de Lugo) - Empresa concesionaria dos servicios públicos de limpeza do Concello de Lugo	2,00	2,20	4,20
UTE CHANTADA (CELTA PRIX, S.L. SUFI, S.A.) - Empresa concesionaria dos servizos públicos de limpeza viaria e recollida de lixo do concello de Chantada			
VESTAS NACELLES SPAIN, S.A.U. (antes NEG MICON EÓLICA, S.A.) - Centro de traballo de Chavín (Viveiro)	5,00	0,20	5,20
AGLOMERADOS ECAR, S.A.	4,90		4,90
BOMBONES SUGUIMAR, S.A.	3,00	Base para 2008: valor 1,2	3,00

COTELSA - Colaboraciones Técnicas Eléctricas, S.A. - Centro de trabajo de San Cibrao (Lugo).	2,75	2,20	4,95
EL PROGRESO DE LUGO, S.L.	2,35	2,20	4,55
EXPLOTACIONES CERÁMICAS ESPAÑOLAS, S.A. - ECESA	2,00	2,20	4,20
ICOS S.C.G.			
INDUSTRIAS PLÁSTICAS ARIAS, S.L.	2,50	2,20	4,70
MAGNESITAS DE RUBIAN, S.A.	3,00	1,20	4,20
MATERIALES CERAMICOS,S.A.	3,20		3,20
PESCADOS RUBEN, S.L.	5,00		5,00
PULEVA FOOD, S.L. - Centro de trabajo de Nabela (antes La Lactaria Española, S.A. e Leyma)	2,40	2,20	4,60
RESIDENCIA DE ANCIÁNS NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE SARRIA	3,00	1,20	4,20
CONCELLO DE CERVO - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS - Persoal laboral	2,00		2,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,99			

Convenios de empresa asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA, S.A. - Fábrica de Ourense	2,50	2,20	4,70
HISPANOMOCIÓN, S.A.	3,00	0,30	3,30
AGUA DE FONTENOVA, S.A.U.	2,70	2,20	4,90
AGUAS DE CABREIROÁ, S.A.	2,50	1,90	4,40
ARAÚJO PIEL, S.A.	3,50		3,50
BURGAS DISTRIBUCIÓN, S.A.	3,20		3,20
CARLOS SABUCEDO GÓMEZ (Panadería)	5,00		5,00
CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVICIOS			
EUROINVERSIONES AGUAS DE SOUSAS, S.L.Unipersonal.	2,90	1,90	4,80
UNIDAD DE VEHÍCULOS INDUSTRIALES, S.A. (UNVI, S.A.)	4,75		4,75
VITIVINÍCOLA DO RIBEIRO, S.C.L.			
CONCELLO DE MANZANEDA - Persoal laboral			
CONCELLO DE VIANA DO BOLO - Persoal laboral	2,00		2,00
TRABALLADORES ADSCRITOS AO SERVIZO DE RECOLLIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS NOS CONCELLOS DA COMARCA DA LIMIA - Pacto extraestatutario			
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,50			

Convenios de empresa asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AGUAS DE MONDARIZ - FUENTE DEL VAL, S.A.	3,50	1,70	5,20
CANGAS DE MORRAZO UTE (Aqualia Gestión integral del Agua, S.A. e Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. UTE) - Concesionaria do servizo municipal de abastecemento e saneamento de auga de Cangas de Morrazo	3,70		3,70
CASINO DE LA TOJA,S.A.	2,00	2,20	4,20
CESPA, S.A. - Servizo público de conservación e reposición de zonas verdes do concello de Vigo			
CLECE, S.A. - Limpeza do Complexo Hospitalario de Pontevedra (Hospital Montecelo e Hospital Provincial de Pontevedra)	2,00		2,00
GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACIÓN, GESECO, S.A. - Servizo de limpeza viaria e recollida de residuos sólidos do Concello de Mos			
HISPANOMOCIÓN, S.A. (MOSA-VIGO)	3,38		3,38
ISOLUX CORSÁN CONCESIONES, S.A. - Servizo de mantemento do Hospital do Meixoeiro (Anterior concesionaria Eulen, S.A.)	2,00		2,00
LIMPEZA DO CRD E IES MANOEL ANTONIO DE VIGO - VALORIZA FACILITIES	2,00		2,00
MACONSI, S.L. - Cafetería do Hospital do Meixoeiro	4,20		4,20
MGI-COUTIER ESPAÑA, S.L.			
S.A. DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACIÓN (GESECO, S.A.) - Servizo de limpeza viaria e recollida de residuos sólidos do Concello de Gondomar	9,40		9,40
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.A.			

TRAINASA (Tratamiento Industrial de Aguas, S.A.) - Centro de traballo EDAR río Lagares	5,00		5,00
URBASER, S.A. - Concesionaria dos servizos públicos de recollida de lixos e limpeza viaria do Concello de Sanxenxo	2,00	2,20	4,20
URBASER, S.A. - Recollida pública de lixo de Marín (Antes Tecmed, S.A.)	6,70		6,70
ACTEGA Artística, S.A. (Sociedade unipersoal) - Antes LA ARTÍSTICA PRODUCTOS QUÍMICOS, S.A.	3,00	1,20	4,20
AGUASANA, S.L.	5,00		5,00
ALMACENAMIENTOS Y MONTAJES, S.A.U. - ALYMOSA	2,50	1,70	4,20
ASOCIACIÓN DE ALDEAS INFANTILES SOS DE GALICIA	2,70		2,70
AUTOMÓVILES DE TUY, S.A.			
AUXILIAR CONSERVERA, S.A. - AUCOSA	2,80	2,20	5,00
BABÉ Y CÍA, S.L.	2,70		2,70
BOTEROS AMARRADORES DE VIGO, S.L. - BOTAMAVI	2,70		2,70
BUTAVIGO, S.A.	3,60		3,60
CENTRO FRIGORÍFICO CONSERVERO, S.A. - CEFRICO	3,00	1,20	4,20
CENTRO TECNOLÓGICO DE GRUPO COPO, S.L.	2,30	2,20	4,50
CODISOIL, S.A.	3,00	2,20	5,20
COPO IBÉRICA, S.A.	2,00	2,20	4,20
CRISTALERÍA COCA, S.L.	3,70		3,70
D.S. SALGADO, S.L.			
DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A.	3,00	1,20	4,20
ELECTROQUÍMICA DEL NOROESTE, S.A. (ELNOSA)	2,00	2,70	4,70
EMPRESA PEREIRA, S.L.	3,45		3,45
FARO DE VIGO, S.A.U.			
FRIGORÍFICOS DE GALICIA, S.A. - FRIGALSA - Adhesión ao convenio estatal para as industrias do Frio Industrial		2,20	
FRIGORÍFICOS DE VIGO, S.A.	3,50	2,20	5,70
FRINOVA, S.A.	3,70		3,70
GÁNDARA CENSA, S.A.	4,60		4,60
GAREVOL, S.L. - CEE (Galega de Recubrimientos de Volantes, S.L.)			
LOCALIA TV VIGO - UTEGASA	3,70		3,70
MAIER FERROPLAST, S.L.			
MAVIVA, S.A.			
NAVIERA MAR DE ONS, S.L.	2,00	2,20	4,20
O PIÑEIRO CENTRO DE XARDINERÍA, S.L.	3,00	2,20	5,20
PÉREZ LEIRÓS, S.A. (XOANE)	3,50	2,20	5,70
PESCADOS MARCELINO, S.L.			
PEZ AUSTRAL, S.A.	3,70		3,70
PLASTO ADHESIVOS IBÉRICA, S.L. - Adhesión ao convenio colectivo de empresas do metal sen convenio propio de Pontevedra	4,70		4,70
PRODUCTOS CONGELADOS, S.A. (PROCSA)	5,00		5,00
RADIO VIGO, S.A.			
REAL AERO CLUB DE VIGO	3,00	1,20	4,20
REAL CLUB CELTA, S.A.D.		0,70	
REAL CLUB NÁUTICO DE VIGO	2,00	2,20	4,20
SERVICIOS AUXILIARES DE AROSA, S.L.	5,00		5,00
TERMAVI, S.L. - Terminales Marítimos de Vigo, S.L.	4,20		4,20
TUNE EUREKA, S.A.	4,20		4,20
VITRALBA, S.L.	3,70		3,70
CONCELLO DE PONTEVEDRA - Acordo regulador funcionarios			
CONCELLO DE PONTEVEDRA - Persoal laboral			
CONCELLO DE TUI - Acordo regulador funcionarios			
CONCELLO DE TUI - Persoal laboral			
ENTIDADE LOCAL MENOR DE BEMBRIVE - Persoal laboral	2,00		2,00
MANCOMUNIDADE DA ÁREA INTERMUNICIPAL DE VIGO - Persoal laboral			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO

4,19

Convenios de empresa asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES, S.L.	2,00	2,20	4,20
AUTOESTRADAS DE GALICIA, AUTOPISTAS DE GALICIA, CONCESIONARIA DA XUNTA DE GALICIA, S.A.	4,00	2,20	6,20
NEA F3 IBÉRICA, S.L. (Substitúe os convenios de Nea Acsagal, S.L. e Nea Gatsa, S.L.)	3,00	1,20	4,20
PANRICO, S.A.	2,00	2,20	4,20
SERVIMGAL, S.L.	3,50		3,50
Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e das súas sociedades (TVG, S.A. e RTG, S.A.)			
EULEN, S.A. - Persoal de mantemento, recadación, recuento de moedas, limpeza e publicidade de cabinas telefónicas, soportes e teléfonos de uso público.	1,80		1,80
UNIVERSIDADE DE VIGO - PERSOAL LABORAL	2,00		2,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,39			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS
TOTAL GALICIA 4,01

Convenios de empresa revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS - Persoal adscrito aos servizos de limpeza das redes de sumidoiro, pluviais e outros elementos da Coruña adxudicados por EMALCSA	5,00		5,00
ISOLUX INGENIERIA, S.L.	3,00	2,20	5,20
PROMOTORA INDUSTRIAL SADENSE, S.A. (PROINSA)	2,00	2,20	4,20
URBASER, S.A. (antes TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES - TECMED, S.A.) - Limpeza pública viaria e recollida de residuos sólidos urbanos no concello de Santiago de Compostela	2,30	2,20	4,50
URBASER, S.A. (antes TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES - TECMED, S.A.) - Limpeza viaria e recollida de residuos sólidos urbáns no concello de Narón	3,00	2,20	5,20
TELEVÉS, S.A.	2,65	2,20	4,85
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,94			

Convenios de empresa revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CALFENSA PROYECTOS, S.L. (antes SEMENTES DE GALICIA, S.L.)	3,00	1,70	4,70
TÉCNICA DE ENVASES PESQUEROS, S.A. - TEPESA	3,00	1,20	4,20
CONCELLO DO VALADOURO - Acordo Regulador Funcionarios			
CONCELLO DO VALADOURO - Persoal laboral			
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,62			

Convenios de empresa revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
BUTACID VERÍN, S.L. (Pacto extraestatutario)			
URBANOS DE OURENSE, UTE	2,70		2,70
CONCELLO DE XINZO DE LIMIA - Persoal laboral			
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,70			

Convenios de empresa revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - Persoal adscrito ao servizo de recollida e transporte de residuos sólidos urbanos, limpeza urbana e de praias de Vigo	3,50	2,20	5,70
ISOLUX CORSÁN SERVICIOS, S.A. - Servizo de recollida de R.S.U. da Mancomunidade do Morrazo	5,00	2,20	7,20
LIMPIEZAS DEL NOROESTE, S.A. (LINORSA) - Servizo de limpeza dos colexios públicos de Vigo	3,70		3,70

VIGO RECICLA UTE (FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - CONTENUR ESPAÑA, S.L.) - Persoal adscrito aos servizos de recollida selectiva de Vigo	6,00		6,00
CEPILLOS MARIÑO, S.L.	3,20	1,20	4,40
CLUB DE CAMPO DE VIGO	2,70		2,70
Construcciones y Contratas, S.A. y Estacionamientos y Servicios, S.A. (UTE Vigo) - Persoal adscrito aos servizos da ordenanza e regulación de aparcamentos da cidade de Vigo - ORA [CYCSA y EYSSA - UTE VIGO]	3,70		3,70
MADERAS IGLESIAS, S.A. [Centros de Puxeiros (Vigo), Sanguñeda (Mos) e Pontellas (O Porriño)]	2,75	2,20	4,95
VIGUESA DE TRANSPORTES, S.A. - VITRASA	3,50	2,20	5,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
5,13			

Convenios de empresa revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ANTONIO GALLEG0 CID, S.L. - Traballadores do servizo de cociña dos centros residenciais docentes de Galicia	2,00		2,00
CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. - CAPSA - (Antes LARSA)	3,30	2,20	5,50
AUTOPISTA CENTRAL GALLEGA, CESA	2,70		2,70
FÁBRICAS DE TABOLEIRO DO GRUPO FINSA EN GALICIA - [Financiera Maderera S.A. (Finsa) en Santiago de Compostela e Padrón (A Coruña), Fibras del Noroeste, S.A. (Fibranor) en Rábade (Lugo) e Orember, S.A. en San Cibrao das Viñas (Orense)]	3,00	2,20	5,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
5,12			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA REVISADOS
TOTAL GALICIA 5,02

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 48,78% dos convenios de sector asinados este ano recollen no seu articulado este tipo de cláusulas. Estes convenios afectan a 101.587 traballadores/as.

Nos convenios de ámbito interprovincial ou de Comunidade Autónoma a porcentaxe dos que a teñen é do 100% e nos da Coruña é do 80%. En Ourense é do 33,3%, en Pontevedra do 30,8% e en Lugo do 20%.

Evolución dos convenios colectivos de sector con cláusula de desvinculación salarial. Por provincias. Galicia. 2002-2007

■ Cadro 9.19

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2007	4	100,00	8	80,00	1	20,00	3	33,33	4	30,77	20	48,78

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.

Existe ademais este ano cinco convenio de empresa que recollen 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.

Entre os mecanismos que recollen varios convenios para as empresas que pretendan acollerse á cláusula de desvinculación sinálanse os seguintes: Comisión paritaria do convenio, negociación coa representación legal dos traballadores/as e mecanismos do AGA.

No que respecta ao AGA, son 11 convenios (10 de sector que afectan a 62.424 traballadores/as e 1 de empresa que afecta a 400 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 obrigaón de tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tivesen acceso, observando, por conseguinte, sxiilo profesional.

Respecto ao tipo de inaplicación indícase a posibilidade aplicar incrementos salariais menores aos pactados ou, mesmo, non incrementar os salarios durante a vixencia do convenio ou durante un período que se indica (inferior ao de vixencia do convenio).

Tamén se fai referencia á forma e o tempo para a súa recuperación, sinalando un período máximo nalgún caso.

■ **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.

Establécese tamén nalgúns convenios que será requisito necesario para instar e obter a inaplicación do nivel retribuído do convenio, estar ao día no aboamento dos salarios ata a data de resolución da comisión paritaria.

Recóllese nalgún caso 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, observarse 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 a empresa cando a 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.
- 3º. Empresas que teñan solicitado concurso de acredores, quebra ou suspensión de pagamentos.

■ 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.

Sínálase tamén nalgún convenio que esta cláusulas só se poderá aplicar se as porcentaxes negociadas de incremento salarial para o ano correspondente son

superiores ao Índice de Prezos do Consumo (IPC) publicado para ese ano polo Instituto Nacional de Estatística (INE).

Indícase tamén que os incrementos de futuros convenios calcularanse sobre os salarios que corresponderían en caso de non aplicar a cláusula.

Prohíbese nun convenio facer uso desta cláusula durante dous anos consecutivos, e indícase ademais que, en todo caso, a desvinculación só afectará aos incrementos salariais pactados no acordo, sen a posibilidade de pactos inferiores a este.

Limitase a aplicación nalgúns 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).

■ Polo que se refire ao **procedemento** indícase:

■ Os prazos 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.

As demais cláusulas refírense á documentación.

■ 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.

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 relativo aos aspectos financeiros, produtivos, comerciais e organizativos da empresa.

Informe do Censor Xurado de Contas cando exista obriga legal.

A documentación presentada ante a Axencia Estatal de Administración Tributaria, Seguridade Social e o Rexistro Mercantil, referida aos últimos exercicios.

9.4.4. Aboamento de atrasos e anticipos

Teñen cláusulas sobre **anticipos** 78 convenios (o 40% dos asinados este ano) que afectan a 174.197 traballadores/as (65%).

Destes convenios 67 son de empresa (43,5%) e afectan a 6.903 traballadores/as (49,7%) e 11 son de sector (26,8%) e afectan a 167.294 traballadores/as (65,8%).

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

Indícanse tamén ás veces os motivos polos que se poden solicitar e o procedemento a seguir na tramitación e formalización das solicitudes.

Tamén se sinala nalgúns casos os criterios e prioridades para a súa concesión.

Existen cláusulas sobre os **atrasos** derivados da sinatura do convenio en 29 convenios dos asinados este ano (14,9%) que afectan a 98.102 traballadores/as (36,6%).

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

Destes convenios 16 son de empresa (10,4%) e afectan a 1.166 traballadores/as (8,4%) e 13 son de sector (31,7%) e afectan a 96.936 traballadores/as (38,2%).

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 condicións 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.

Existen tamén 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 á forma de pagamento do salario e ao día e/ou prazo máximo para o seu aboamento.

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.

■ Complemento de antigüidade

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20a existen cláusulas respecto deste complemento en 126 convenios dos asinados este ano, o 64,6%, que afectan a 57.918 traballadores/as.

Cláusulas sobre o complemento de antigüidade. Por provincias. Galicia. 2007

■ Cadro 9.20a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	6	8
	%	50,00%	75,00%	66,67%
	Nº Traballadores/as	3.327	1.695	5.022
	%	28,61%	90,98%	37,23%
A Coruña	Nº Convenios	5	34	39
	%	50,00%	77,27%	72,22%
	Nº Traballadores/as	22.509	2.417	24.926
	%	15,71%	75,55%	17,01%
Lugo	Nº Convenios	1	16	17
	%	20,00%	66,67%	58,62%
	Nº Traballadores/as	363	967	1.330
	%	9,59%	59,51%	24,59%
Ourense	Nº Convenios	7	12	19
	%	77,78%	85,71%	82,61%
	Nº Traballadores/as	5.549	1.158	6.707
	%	33,13%	94,07%	37,30%
Pontevedra	Nº Convenios	4	39	43
	%	30,77%	60,94%	55,84%
	Nº Traballadores/as	16.300	3.633	19.933
	%	20,74%	60,73%	23,56%
Galicia	Nº Convenios	19	107	126
	%	46,34%	69,48%	64,62%
	Nº Traballadores/as	48.048	9.870	57.918
	%	18,91%	71,01%	21,61%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os 19 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 46,3% do total dos de sector e afectan a 48.048 traballadores/as (un 18,9% do total afectado por convenios de sector).

Os 107 de empresa representan o 69,5% do total dos de empresa asinados e afectan a 9.870 traballadores/as, un 71% 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 os trienios, facéndoo así 70 convenios, o 55,6% dos que teñen antigüidade.

Os seguintes módulos máis indicados son os quinquenios (17 convenios, o 13,5%) e os cuadrienios (14 convenios, o 11,1%).

■ Indícanse porcentaxes para calcular a antigüidade en 73 convenios (o 57,9% dos que establecen este complemento) que afectan a 49.501 traballadores/as (o 85,5% do total con complemento de antigüidade).

Deles 16 son de sector e afectan a 44.588 traballadores/as e 57 son de empresa e afectan a 4.913 traballadores/as.

Maioritariamente sinálase que estas porcentaxes se aplicarán sobre o salario base ou sobre o salario establecido no convenio.

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 53 convenios, o 42,1% dos que teñen este complemento, e que afectan a 8.417 traballadores/as (o 14,5% do total con complemento de antigüidade).

Deles 3 son de sector (3.460 traballadores/as) e 50 de empresa (4.957 traballadores/as).

■ En 28 convenios que afectan a 25.176 traballadores/as establécense límites á antigüidade. Deles 7 son de sector (22.686 traballadores/as) e 21 de empresa (2.490 traballadores/as).

■ En 28 convenios (11,4% dos asinados este ano) faise referencia á supresión deste complemento de antigüidade, afectando a un total de 120.674 traballadores/as (o 45% do total).

Destes convenios 14 son de sector (o 34,2% dos de sector asinados este ano) e afectan a 119.148 traballadores/as e os outros 14 de empresa (o 9,1% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 1.526 traballadores/as.

En 4 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 60 convenios (o 30,8% dos asinados este ano) que afectan a 248.980 traballadores/s (o 92,9% do total de afectados/as polos convenios asinados este ano).

Deles 28 son de sector e afectan a 244.840 traballadores/as e 32 de empresa e afectan a 4.140 traballadores/as.

■ Recóllese tamén en 9 convenios que afectan a 8.703 traballadores/as unha compensación pola antigüidade.

Deles 3 son de sector e afectan a 7.846 traballadores/as e 6 de empresa e afectan a 857 traballadores/as.

■ **Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais:**

Ven recollido en 3 convenios, todos de empresa, que afectan a 333 traballadores/as. Establécese como unha contía.

■ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes:

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20b establecen complementos deste tipo 69 convenios dos asinados este ano (o 35,4%) que afectan a 109.020 traballadores/as (40,7%). Deles 13 son de sector (31,7%) e afectan a 102.480 traballadores/as (40,3%) e 56 son de empresa (36,4%) e afectan a 6.540 traballadores/as (47,1%)

Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade. Por provincias. Galicia. 2007

■ Cadro 9.20b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		2	2
	%	0,00%	25,00%	16,67%
	Nº Traballadores/as		447	447
	%	0,00%	23,99%	3,31%
A Coruña	Nº Convenios	4	12	16
	%	40,00%	27,27%	29,63%
	Nº Traballadores/as	74.230	1.095	75.325
	%	51,80%	34,23%	51,41%
Lugo	Nº Convenios	1	9	10
	%	20,00%	37,50%	34,48%
	Nº Traballadores/as	750	538	1.288
	%	19,82%	33,11%	23,81%
Ourense	Nº Convenios	2	8	10
	%	22,22%	57,14%	43,48%
	Nº Traballadores/as	8.600	1.069	9.669
	%	51,35%	86,84%	53,78%
Pontevedra	Nº Convenios	6	25	31
	%	46,15%	39,06%	40,26%
	Nº Traballadores/as	18.900	3.391	22.291
	%	24,04%	56,69%	26,35%
Galicia	Nº Convenios	13	56	69
	%	31,71%	36,36%	35,38%
	Nº Traballadores/as	102.480	6.540	109.020
	%	40,33%	47,05%	40,68%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Das cláusulas recollidas sobre estes complementos pódese sinalar o seguinte:

Establécense fixando unha porcentaxe en 35 convenios (o 50,7% dos que teñen este tipo de complementos) que afectan a 91.213 traballadores/as. Deles 11 son de sector (89.280 traballadores/as) e 24 son de empresa (1.933 traballadores/as).

Destes trinta e cinco convenios 30 (8 de sector e 22 de empresa) que afectan a 74.952 traballadores/as indican unha porcentaxe sobre o salario base.

Só un convenio indica unha porcentaxe sobre o SMI.

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.

Nalgúns casos indícase unha porcentaxe para un dos tipos de traballo e unha contía para outros.

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 pormenorizado 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.

Son 30 os convenios que establecen estes complementos indicando unha contía, o 43,5% dos que teñen este tipo de complementos. Os traballadores/as aos que afectan son 17.528.

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

Indícase tamén o incremento da contía sinalada para o caso de que concorran dúas ou máis circunstancias das sinaladas.

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).

Sínálense 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, deixarían de aboarse os citados incrementos.

Outro tipo de cláusulas remite ao sinalado ao respecto na lexislación vixente ou nas antigas ordenanzas de traballo.

■ Complementos de nocturnidade

Este complemento ven recollido en 107 dos convenios asinados este ano (54,9%) que afectan a 142.543 traballadores/as (53,2%).

Destes convenios 19 son de sector (46,3%) e afectan a 131.985 traballadores/as (51,9%) e 88 son de empresa (57,1%) e afectan a 10.558 traballadores/as (76%).

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

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Establécese fixando unha porcentaxe en 67 convenios, o 62,6% dos que teñen este complemento, que afectan a 125.165 traballadores/as. Deles 16 son de sector e afectan a 118.385 traballadores/as e 51 son de empresa e afectan a 6.780 traballadores/as.

Maioritariamente indícase expresamente que a porcentaxe se aplica sobre o salario base (fano así 51 convenios dos que 13 son de sector e afectan a 114.485 traballadores/as e 38 de empresa que afectan a 5.107 traballadores/as.

Complemento de nocturnidade. Por provincias. Galicia. 2007

Cadro 9.20c

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	3	6	9
	%	75,00%	75,00%	75,00%
	Nº Traballadores/as	4.627	1.761	6.388
	%	39,80%	94,52%	47,35%
A Coruña	Nº Convenios	6	20	26
	%	60,00%	45,45%	48,15%
	Nº Traballadores/as	95.922	1.751	97.673
	%	66,93%	54,74%	66,67%
Lugo	Nº Convenios	1	18	19
	%	20,00%	75,00%	65,52%
	Nº Traballadores/as	340	1.344	1.684
	%	8,99%	82,71%	31,13%
Ourense	Nº Convenios	5	8	13
	%	55,56%	57,14%	56,52%
	Nº Traballadores/as	12.596	1.054	13.650
	%	75,20%	85,62%	75,92%
Pontevedra	Nº Convenios	4	36	40
	%	30,77%	56,25%	51,95%
	Nº Traballadores/as	18.500	4.648	23.148
	%	23,53%	77,70%	27,36%
Galicia	Nº Convenios	19	88	107
	%	46,34%	57,14%	54,87%
	Nº Traballadores/as	131.985	10.558	142.543
	%	51,95%	75,96%	53,19%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Sinala un convenio ao establecer a porcentaxe que en ningún caso poderá ser inferior a unha contía por día que indica.

Nalgúns convenios indícase unha fórmula para o seu cálculo e nun convenio establécese unha porcentaxe e ademais engádese unha contía.

Indican unha contía á hora de establecer este complemento 37 convenios (o 34,6% dos que o teñen), que afectan a 17.255 traballadores/as. Deles 3 de sector e 34 de empresa.

Incrementábase nalgúns convenios a contía a percibir no caso de superar un certo número de noites que se indica e tamén se sinalan incrementos das contías para o caso de que o traballo nocturno se realice en festivo.

Considérase maioritariamente traballo nocturno para estes efectos o realizado entre as 22 e as 6 horas (indícanos así 59 convenios). Sinalan algúns convenios que cando por necesidades da empresa o persoal teña que prolongar a súa xornada despois das 6 horas, para efectos de cobro serán consideradas como horas nocturnas.

Hai convenios que establecen outros períodos (inicio ás 21 horas e remate ás 6 horas, inicio ás 22 horas e remate ás 6.30, ás 7 ou ás 8 da mañá, inicio ás 23 horas e remate ás 6 ou ás 7 da mañá). Nalgún convenio indícase só a partir das 22 horas.

Refírense outras cláusulas á posibilidade ou non de percibir este complemento durante as 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 íntegro tres horas, un terzo ou o 80% da xornada).

Establécese nalgúns casos este complemento só para o caso de traballar certas noites que se indican.

As excepcións ou limitacións que maioritariamente se establecen á hora de percibir este complemento refírense ás 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.

Tamén se exclúen 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.

Indícase así mesmo como excepción o caso do persoal que realice traballo nocturno como consecuencia do traballo a quendas e aquel no que existindo dúas quendas se traballe en calquera delas unha hora ou menos do período nocturno.

■ Complementos por traballo a quendas

Figura este complemento en 32 convenios (16,4% do total de asinados este ano) que afectan a 8.746 traballadores/as. Deles 30 son de empresa e 2 de sector (Cadro 9.20d).

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

Indícanse nalgúns convenios contías ou porcentaxes distintas segundo o número de quendas que se realicen.

Complemento por traballo a quendas. Por provincias. Galicia. 2007

Cadro 9.20d

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		1	1
	%	0,00%	12,50%	8,33%
	Nº Traballadores/as		90	90
	%	0,00%	4,83%	0,67%
A Coruña	Nº Convenios		8	8
	%	0,00%	18,18%	14,81%
	Nº Traballadores/as		1.023	1.023
	%	0,00%	31,98%	0,70%
	Nº Convenios	1	9	10
	%	20,00%	37,50%	34,48%
Lugo	Nº Traballadores/as	2.296	661	2.957
	%	60,68%	40,68%	54,67%
	Nº Convenios		2	2
Ourense	%	0,00%	14,29%	8,70%
	Nº Traballadores/as		635	635
	%	0,00%	51,58%	3,53%
Pontevedra	Nº Convenios	1	10	11
	%	7,69%	15,63%	14,29%
	Nº Traballadores/as	2.300	1.741	4.041
	%	2,93%	29,10%	4,78%
	Nº Convenios	2	30	32
	%	4,88%	19,48%	16,41%
Galicia	Nº Traballadores/as	4.596	4.150	8.746
	%	1,81%	29,86%	3,26%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Complementos de posto e responsabilidade

Recollen 59 convenios (30,3%) que afectan a 21.750 traballadores/as (8,1%) 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 54 son de empresa (35,1%) e afectan a 6.864 traballadores/as (49,4%) e 5 son de sector (12,2%) e afectan a 14.886 traballadores/as (5,9%).

Fíxase maioritariamente establecendo unha contía. Os convenios que establecen algún destes complementos como unha porcentaxe do soldo base son 7.

Aínda que xeralmente veñen condicionados estes complementos á realización efectiva das tarefas polas que se establece o complemento, en 2 convenios 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 categoría superior quede esta superada.

Complementos de posto e responsabilidade. Por provincias. Galicia. 2007

■ Cadro 9.20e

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		4	4
	%	0,00%	50,00%	33,33%
	Nº Traballadores/as		1.455	1.455
	%	0,00%	78,10%	10,79%
A Coruña	Nº Convenios	1	19	20
	%	10,00%	43,18%	37,04%
	Nº Traballadores/as	13.000	2.034	15.034
	%	9,07%	63,58%	10,26%
Lugo	Nº Convenios	2	9	11
	%	40,00%	37,50%	37,93%
	Nº Traballadores/as	1.090	756	1.846
	%	28,81%	46,52%	34,13%
Ourense	Nº Convenios	2	5	7
	%	22,22%	35,71%	30,43%
	Nº Traballadores/as	796	907	1.703
	%	4,75%	73,68%	9,47%
Pontevedra	Nº Convenios		17	17
	%	0,00%	26,56%	22,08%
	Nº Traballadores/as		1.712	1.712
	%	0,00%	28,62%	2,02%
Galicia	Nº Convenios	5	54	59
	%	12,20%	35,06%	30,26%
	Nº Traballadores/as	14.886	6.864	21.750
	%	5,86%	49,38%	8,12%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Complementos de dispoñibilidade horaria ou prolongación da xornada

Son 26 os convenios que establecen estes complementos (13,3%), e afectan a 3.141 traballadores/as (1,2%). Son todos de empresa.

As cláusulas pódense resumir nas seguintes:

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

Faise referencia nalgúns convenios aos medios técnicos necesarios para facilitar a localización do persoal de garda (buscapersoas, teléfono móbil,...).

Indícase nun convenio o tempo máximo no que se debe de estar na empresa, agás causas de forza maior:

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.

Tamén se fai referencia nalgúns destas cláusulas á voluntariedade ou non da 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 57 convenios (29,2% dos asinados este ano), que afectan a 80.748 traballadores/as (30,1%).

Primas e incentivos. Complemento de produtividade. Por provincias. Galicia. 2007■ **Cadro 9.20f**

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		5	5
	%	0,00%	62,50%	41,67%
	Nº Traballadores/as		639	639
	%	0,00%	34,30%	4,74%
A Coruña	Nº Convenios	2	13	15
	%	20,00%	29,55%	27,78%
	Nº Traballadores/as	73.000	1.300	74.300
	%	50,94%	40,64%	50,71%
Lugo	Nº Convenios		6	6
	%	0,00%	25,00%	20,69%
	Nº Traballadores/as		471	471
	%	0,00%	28,98%	8,71%
Ourense	Nº Convenios	1	4	5
	%	11,11%	28,57%	21,74%
	Nº Traballadores/as	200	726	926
	%	1,19%	58,98%	5,15%
Pontevedra	Nº Convenios	1	25	26
	%	7,69%	39,06%	33,77%
	Nº Traballadores/as	900	3.512	4.412
	%	1,14%	58,71%	5,22%
Galicia	Nº Convenios	4	53	57
	%	9,76%	34,42%	29,23%
	Nº Traballadores/as	74.100	6.648	80.748
	%	29,16%	47,83%	30,13%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Destes convenios 4 son de sector (9,8%) e afectan a 74.100 traballadores/as (29,2%) e 53 son de empresa (34,4%) e afectan a 6.648 traballadores/as (47,8%).

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 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.

Sinálense nalgúns convenios os parámetros, factores ou criterios que se utilizan para calcular estas primas, e o procedemento a seguir no caso de desacordo no seu establecemento ou modificación.

Establécense en varios convenios unha relación entre estas primas e a asistencia ao traballo, indicando penalizacións parciais ou a perda total deles segundo as faltas de asistencia ao traballo.

Fíxanse 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.

Indícase tamén noutras cláusulas que as cantidades que perciba cada traballador/a por estes conceptos deberán ser de coñecemento público, tanto polos demais traballadores/as como pola representación sindical.

Inclúense tamén cláusulas de revisión sinalando que no caso de producirse algunha modificación nos factores actuais de produción que supoñan o incremento da produción, modificarase a fórmula de cálculo indicada.

Noutros casos garántese unha certa contía aínda que non se acadase o rendemento previsto, sempre que sexa por causas alleas á vontade do traballador/a como é o caso de problemas técnicos directamente relacionados co proceso produtivo.

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

Por último sinalar que se establece tamén en 13 convenios (6,7%) que afectan a 1.271 traballadores/as (0,5%) un **complemento de actividade**. Deles 2 son de sector e 11 de empresa.

En 12 convenios (6,2%) que afectan a 5.137 traballadores/as (1,9%) establécense un **complemento por traballos especiais**. Dous deles son de sector:

■ Complemento de asistencia e puntualidade

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20g, recollen este tipo de complementos 43 convenios (22,1% dos asinados) que afectan a 101.553 traballadores/as (37,9%).

Destes convenios 13 son de sector (31,7%) e afectan a 98.378 traballadores/as (38,7%) e 30 son de empresa (19,5%) e afectan a 3.175 traballadores/as (22,8%).

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 ou unha fórmula para o seu cálculo.

Asistencia e puntualidade. Por provincias. Galicia. 2007

Cadro 9.20g

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	2	4
	%	50,00%	25,00%	33,33%
	Nº Traballadores/as	3.725	174	3.899
	%	32,04%	9,34%	28,90%
A Coruña	Nº Convenios	5	5	10
	%	50,00%	11,36%	18,52%
	Nº Traballadores/as	82.472	270	82.742
Lugo	%	57,55%	8,44%	56,48%
	Nº Convenios	2	8	10
	%	40,00%	33,33%	34,48%
Ourense	Nº Traballadores/as	2.331	429	2.760
	%	61,60%	26,40%	51,03%
	Nº Convenios	1	4	5
Pontevedra	%	11,11%	28,57%	21,74%
	Nº Traballadores/as	8.400	738	9.138
	%	50,15%	59,95%	50,82%
Galicia	Nº Convenios	3	11	14
	%	23,08%	17,19%	18,18%
	Nº Traballadores/as	1.450	1.564	3.014
	%	1,84%	26,15%	3,56%
Galicia		13	30	43
		31,71%	19,48%	22,05%
		98.378	3.175	101.553
		38,72%	22,84%	37,90%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Outros complementos

Figura en 77 convenios (39,5%) que afectan a 31.384 traballadores/as (11,7%) un **complemento por traballar en días festivos**.

Destes convenios 68 son de empresa (44,2%) e afectan a 7.117 traballadores/as (51,2%), e 9 de sector (22%) que afectan a 24.267 traballadores/as (9,6%).

A compensación que se establece faise indicando unha contía, sinalando unha porcentaxe ou con descansos ou días libres. Nalgúns casos indícase unha compensación económica e ademais un tempo de descanso.

As porcentaxes aplícanse nuns casos sobre o salario base ou sobre todos os conceptos retributivos e noutros sobre o valor da hora extraordinaria.

Respecto da compensación con días libres sinálase nalgúns convenios o prazo para o seu desfrute e noutros ven recollido o xeito de desfrutalos (establecendo datas ou períodos concretos, indicando a posibilidade de acumulación e se se poden desfrutar unidos ás vacacións ou non, etc)

Indican tamén algúns convenios a posibilidade de optar entre compensación e descanso ou unha combinación dos dous e a quen lle corresponde a opción ou se ten que ser de mutuo acordo.

Existe en 22 convenios (11,3% dos asinados) que afectan a 3.263 traballadores/as (1,2%) un **complemento de convenio**. Un é de sector e 21 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 107 convenios dos asinados este ano (54,9%) establécense máis de 2 gratificacións extraordinarias (Cadro 9.20h). Afectan estes convenios a 85.249 traballadores/as (31,8%).

**Número de gratificacións extraordinarias establecido nos convenios asinados.
Galicia. 2007**

■ Cadro 9.20h

		Sector	Empresa	Total
2 Pagas	Nº Convenios	18	70	88
	%	43,90%	45,45%	45,13%
	Nº Traballadores/as	176.134	6.598	182.732
	%	69,32%	47,47%	68,19%
3 Pagas	Nº Convenios	19	64	83
	%	46,34%	41,56%	42,56%
	Nº Traballadores/as	74.002	5.635	79.637
	%	29,13%	40,54%	29,72%
4 Pagas	Nº Convenios	4	19	23
	%	9,76%	12,34%	11,79%
	Nº Traballadores/as	3.945	1.657	5.602
	%	1,55%	11,92%	2,09%
Máis de 4	Nº Convenios		1	1
	%	0,00%	0,65%	0,51%
	Nº Traballadores/as		10	10
	%	0,00%	0,07%	0,004%

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 fan referencia ao salario real ou total ou ás retribucións de carácter fixo.

Algúns convenios engaden outros complementos (os que máis se inclúen son os de asistencia, e convenio, pero tamén se citan entre outros os de transporte, actividade, nocturnidade, posto de traballo, carencia de incentivos, traballos tóxicos e libre disposición).

Hai convenios que indican unha contía nas táboas salariais (á que ás veces se lle engade a antigüidade e todos ou algún complemento).

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

Fan referencia ao rateo das gratificacións extraordinarias 28 convenios (14,4%) que afectan a 27.659 traballadores/as (10,3%). Deles convenios 8 son de sector e afectan a 26.656 traballadores/as e 20 son de empresa e afectan a 1.003 traballadores/as.

En dous convenios de empresa establécese expresamente que todas as gratificacións extraordinarias serán rateadas, e en oito (seis de empresa e dous de sector) indícase o rateo dalgunha delas. Nos demais convenios indícase a posibilidade de facelo.

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 9 convenios (4,6%) que afectan a 3.278 traballadores/s (1,2%). Deles 2 son de sector e 7 de empresa.

Nun dos convenios de sector, aínda que indican que a gratificación é en función das vendas ou beneficios, sinala un importe mínimo en todo caso.

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, régulanse en 114 convenios (58,5%) que afectan a 221.657 traballadores/as (82,7%).

■ Cadro 9.20i

Axudas de custo e gastos de locomoción. Por provincias. Galicia. 2007

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	6	8
	%	50,00%	75,00%	66,67%
	Nº Traballadores/as	2.202	1.642	3.844
	%	18,94%	88,14%	28,50%
A Coruña	Nº Convenios	7	25	32
	%	70,00%	56,82%	59,26%
	Nº Traballadores/as	116.671	2.046	118.717
	%	81,41%	63,96%	81,03%
Lugo	Nº Convenios	4	9	13
	%	80,00%	37,50%	44,83%
	Nº Traballadores/as	3.749	725	4.474
	%	99,08%	44,62%	82,71%
Ourense	Nº Convenios	4	5	9
	%	44,44%	35,71%	39,13%
	Nº Traballadores/as	11.856	388	12.244
	%	70,79%	31,52%	68,10%
Pontevedra	Nº Convenios	13	39	52
	%	100,00%	60,94%	67,53%
	Nº Traballadores/as	78.610	3.768	82.378
	%	100,00%	62,99%	97,38%
Galicia	Nº Convenios	30	84	114
	%	73,17%	54,55%	58,46%
	Nº Traballadores/as	213.088	8.569	221.657
	%	83,87%	61,65%	82,71%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Deles 30 son de sector (73,2% do total de sector) e afectan a 213.088 traballadores/as (83,9%) e 84 son de empresa (54,5%) e afectan a 8.569 traballadores/as (61,6%).

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.

Indícase a posibilidade de que se poida substituír a axuda de custo polo pagamento dos gastos ocasionados no desprazamento e estancia logo de xustificación.

Establécese noutras cláusulas cales son os estándares de aloxamento 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 Andorra e outra distinta para o resto dos países).

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

Outro tipo de cláusulas fan referencia aos anticipos que se deben ou poden concederse con motivo dos desprazamentos efectuados por motivos de traballo.

Respecto dos gastos de desprazamento, cando é necesario utilizar medios propios do traballador/a, a compensación fíxase sinalando unha contía por Km.

■ Complemento de transporte e distancia

Ven recollido en 95 convenios (48,7%) que afectan a 170.017 traballadores/as (63,4%).

Destes convenios 23 son de sector (56,1%) e afectan a 163.397 traballadores/as (64,3%) e 72 son de empresa (46,8%) e afectan a 6.620 traballadores/as (47,6%).

O Cadro 9.20k recolle estes datos por provincias.

■ Outros complementos

En 20 convenios (10,3%) que afectan a 30.058 traballadores/as (11,2%) establécese o complemento de “Quebranto de moeda” e en 7 (3,6%) que afectan a 124.252 traballadores/as (46,4%) o de “Desgaste de ferramentas”.

Complemento de transporte e distancia. Por provincias. Galicia. 2007

■ Cadro 9.20k

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	4	5	9
	%	100,00%	62,50%	75,00%
	Nº Traballadores/as	11.627	1.253	12.880
	%	100,00%	67,26%	95,48%
A Coruña	Nº Convenios	6	16	22
	%	60,00%	36,36%	40,74%
	Nº Traballadores/as	83.672	940	84.612
	%	58,38%	29,38%	57,75%
Lugo	Nº Convenios	4	14	18
	%	80,00%	58,33%	62,07%
	Nº Traballadores/as	1.488	849	2.337
	%	39,32%	52,25%	43,21%
Ourense	Nº Convenios	1	3	4
	%	11,11%	21,43%	17,39%
	Nº Traballadores/as	8.400	91	8.491
	%	50,15%	7,39%	47,22%
Pontevedra	Nº Convenios	8	34	42
	%	61,54%	53,13%	54,55%
	Nº Traballadores/as	58.210	3.487	61.697
	%	74,05%	58,29%	72,93%
Galicia	Nº Convenios	23	72	95
	%	56,10%	46,75%	48,72%
	Nº Traballadores/as	163.397	6.620	170.017
	%	64,31%	47,63%	63,44%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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 en 2007 en Galicia, tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual, que foron 139 este ano (o 55,6%). Deles 39 son de sector (o 55,7% dos de sector asinados e revisados este ano) e 100 son de empresa (o 55,5% dos de empresa asinados e revisados este ano).

O Cadro 9.21 reflicte a xornada media pactada en 2007 que foi de 1.766,9 horas/ano.

Seguindo coa tendencia de anos anteriores, a xornada nos convenios de empresa é máis reducida que nos de sector, 1.739,4 horas fronte a 1.768,2 horas.

Por sectores económicos, no total de convenios, foi na construción onde se pactou unha xornada máis baixa, 1.745,1 horas.

Nos convenios de sector, é no sector servizos no que se pacta a xornada máis alta, 1.796,9 horas. Na industria a xornada pactada foi de 1.771,8 horas e na construción 1.745,2 horas.

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2002-2007

■ Cadro 9.21

Total Convenios. Xornada media pactada

	Total convenios	Convenios de empresa	Convenios de sector
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
2007	1.766,9	1.739,4	1.768,2

Total Convenios. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
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
2007	1.798,5	1.769,3	1.745,1	1.793,4

Convenios de sector. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
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
2007		1.771,8	1.745,2	1.796,9

Convenios de empresa. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
2002	1.781,3	1.755,4	1.756,0	1.680,4
2003	1.784,0	1.753,6	1.756,5	1.767,6
2004	1.765,1	1.726,1	1.750,0	1.732,5
2005	1.768,7	1.731,7	1.748,0	1.706,8
2006	1.760,0	1.741,9	1.746,0	1.742,5
2007	1.798,5	1.753,1	1.720,0	1.705,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.22, os convenios que reducen dalgún xeito a xornada máxima legal anual son 107 (54,87%). Os traballadores/as aos que afectan estes convenios son 200.394 (o 74,8% do total).

Deles 25 son de sector (61%) e afectan a 191.928 traballadores/as (75,5%) e 82 son de empresa (53,2%) e afectan a 8.466 traballadores/as (60,9%)

Sinalar así mesmo que dos 136 convenios asinados este ano que rematan a súa vixencia en anos posteriores, 20 reducen a xornada para os anos seguintes de vixencia. Os traballadores/as aos que afectan son 129.483.

Destes convenios 6 son de sector (127.346 traballadores/as) e 14 son de empresa (2.137 traballadores/as).

**Evolución dos convenios que reducen a xornada máxima legal. Porcentaxe sobre o total.
Por provincias. Galicia. 2002-2007**

■ Cadro 9.22

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
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
2007						
C. Autónoma/Interprov.						
C. Autónoma	3	75,00	3	37,50	6	50,00
A Coruña	8	80,00	21	47,73	29	53,70
Lugo	3	60,00	11	45,83	14	48,28
Ourense	3	33,33	7	50,00	10	43,48
Pontevedra	8	61,54	40	62,50	48	62,34
Total	25	60,98	82	53,25	107	54,87

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto dos convenios que indican a xornada semanal, son 53 (27,2%) os que sinalan unha xornada inferior ás 40 horas e afectan a 34.219 traballadores/as (12,8%). Deles 50 son de empresa (32,5%) e afectan a 4.677 traballadores/as (33,6%) e 3 son de sector (7,3%) e afectan a 29.542 traballadores/as (11,6%).

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 2007, a xornada pactada é de 1.763,3 horas (1.768,4 horas nos convenios de sector e 1.723,6 horas nos de empresa).

9.5.1.2. Regulación da xornada

■ Distribución irregular da xornada

Segundo reflicte o Cadro 9.23a, o 2,56% dos convenios asinados (1 convenio de sector e 5 de empresa) indican unha distribución irregular da xornada. Os traballadores/as aos que afectan son 1.647 (0,6%).

**Convenios colectivos con distribución irregular da xornada.
Por provincias. Galicia. 2002-2007**

■ Cadro 9.23a

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia	
						Nº	%
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
2007	1	0	0	0	0	1	2,44
Empresa							
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
2007	1	2	1	0	0	4	2,60
Total 2007	2	2	1	0	0	5	2,56

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Ademais, segundo se pode apreciar no Cadro 9.23b, en 18 convenios (9,23%) indícase a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Os traballadores/as aos que afectan son 84.022 (31,35%).

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.
- Indicar os períodos nos que se pode aplicar a distribución irregular da xornada e nos que non
- Sinalar o xeito de compensación destas horas.

Convenios colectivos que indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Por Provincias. Galicia. 2007

■ **Cadro 9.23b**

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		2	2
	%	0,00%	25,00%	16,67%
	Nº Traballadores/as		538	538
	%	0,00%	28,88%	3,99%
A Coruña	Nº Convenios	2	2	4
	%	20,00%	4,55%	7,41%
	Nº Traballadores/as	26.800	117	26.917
	%	18,70%	3,66%	18,37%
Lugo	Nº Convenios	2		2
	%	40,00%	0,00%	6,90%
	Nº Traballadores/as	3.046		3.046
	%	80,50%	0,00%	56,31%
Ourense	Nº Convenios		2	2
	%	0,00%	14,29%	8,70%
	Nº Traballadores/as		50	50
	%	0,00%	4,06%	0,28%
Pontevedra	Nº Convenios	4	4	8
	%	30,77%	6,25%	10,39%
	Nº Traballadores/as	53.250	221	53.471
	%	67,74%	3,69%	63,21%
Galicia	Nº Convenios	8	10	18
	%	19,51%	6,49%	9,23%
	Nº Traballadores/as	83.096	926	84.022
	%	32,70%	6,66%	31,35%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Indicar se a irregularidade afecta ou pode afectar a todo ou parte do cadro de persoal.

■ Indicar unha data antes da cal as empresas deben fixar e publicar a distribución da xornada no correspondente calendario laboral.

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

Recóllense cláusulas ao respecto en 31 convenios (15,9%) que afectan a 62.180 traballadores/as (23,2%).

Deles 6 son de sector (14,6%) e afectan a 59.752 traballadores/as (23,5%) e 25 de empresa (16,2%) e afectan a 2.428 traballadores/as (17,5%).

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.

■ **Traballo a quendas**

Establécese, ou faise referencia á posibilidade de facelo, o traballo a quendas para todo ou parte do cadro de persoal dependendo do traballo ou servizo que se realice en 98 convenios dos asinados este ano (o 50,3%).

Estes convenios afectan a 126.976 traballadores/as (47,4%) e deles 85 son de empresa (55,2%) e afectan a 10.211 traballadores/as (73,5%) e 13 son de sector (31,7%) e afectan a 116.765 traballadores/as (46%).

Entre os tipos de cláusulas máis frecuentes, ademais do xa indicado no apartado sobre estrutura salarial respecto do complemento por traballo a quendas, pódense sinalar os seguintes:

■ Exixencia de respecto ao principio de igualdade, rotación e non discriminación na elaboración das quendas. Nalgúns convenios refírense expresamente á quenda de noite, ás que coincidan con domingos ou festivos e as que se desenvolvan en condicións de perigosidade, penosidade ou toxicidade.

Indícase nalgún convenio que na organización das quendas, terase en conta as circunstancias persoais de cada empregado/a sempre que non deteriore a organización do traballo.

■ 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.

■ Obriga de información á representación dos traballadores/as sobre as quendas realizadas por cada traballador/a e periodicidade coa que debe facerse así como dos cambios que se produzan.

■ 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.

■ Número mínimo de horas de descanso entre quendas.

■ 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 ou ata que sexa substituído, indicando tamén o xeito de compensar este tempo

■ Cambios de quendas

Sínálase o procedemento a seguir para o cambio de quendas cando as necesidades do servizo o fagan necesario, indicando tamén o tempo máximo que pode durar o dito cambio.

Establécese a compensación que corresponde cando por requirimento da empresa se producise un traslado de quenda por un tempo superior ao que se indica ou cando sexa definitivo.

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

Respecto dos cambios voluntarios indícase nalgúns convenios que deben ser entre traballadores/as de igual categoría ou grupo profesional.

Indica un convenio que estes cambios se concederán sempre que non se dobren as quendas e coa condición de que todas as quendas sexan devoltas no ano non podendo computar como horas extras no caso de quedar algunha devolución pendente.

Limitábase noutro a un número determinado de cambios esta posibilidade, e logo de autorización da dirección.

Establecen outros convenios os criterios e/ou preferencias nos casos de cambio de quenda.

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:

■ Recóllese o procedemento e/ou prioridades para cubrir a quenda de noite tanto de xeito voluntario como no caso de non existir persoal suficiente para cubrir o servizo, e para proceder ao cambio da quenda de noite á de día.

■ 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).

Número de semanas consecutivas que como máximo se pode permanecer na quenda de noite, salvo adscrición voluntaria.

Establecer para a xornada de traballo nocturna un número máximo de horas diarias de media dentro dun período de referencia que se indica.

Sinálase tamén que todo traballador/a nocturno terá dereito ao traslado a un posto de traballo diúrno cando se detecten problemas de saúde como consecuencia directa da realización do traballo nocturno

■ 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 135 convenios dos asinados este ano (69,2%) que afectan a 181.553 traballadores/as (67,7%).

Deles 28 son de sector (68,3%) e afectan a 171.248 traballadores/as (67,4%) e 107 son de empresa (69,5%) e afectan a 10.305 traballadores/as (74,1%).

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

O descanso mínimo diario establécese expresamente como tempo efectivo de traballo en 79 convenios dos asinados este ano (40,5%), que afectan a 37.482 traballadores/as (14%). Deles 10 son de sector (24,4%) e afectan a 31.347 traballadores/as (12,3%) e 69 de empresa (44,8%) e afectan a 6.135 traballadores/as (44,1%).

Nun destes convenios de empresa condiciónase esta consideración de tempo efectivamente traballado a que se manteña a produción actual.

En 10 convenios (73.047 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 5 son de sector (72.856 traballadores/as) e 5 de empresa (191 traballadores/as)

Indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo 9 convenios (4,6%) que afectan a 2.234 traballadores/as (0,8%). Deles 1 é de sector (2,4%) e afecta a 250 traballadores/as (0,1%) e 8 son de empresa (5,2%) e afectan a 1.984 traballadores/as (14,3%).

Indícanse nalgúns convenios as horas concretas nas que se debe realizar o descanso diario e nalgúns casos establécense quendas rotativas para o desfrute.

■ Horarios

Recollen cláusulas sobre o horario 73 convenios (37,4%) dos asinados este ano que afectan a 95.124 traballadores/as (35,5%).

Deles 8 son de sector (19,5%) e afectan a 87.046 traballadores/as (34,3%) e 65 de empresa (42,2%) e afectan a 8.078 traballadores/as (58,1%).

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

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

Recóllese tamén nalgúns casos a posibilidade de modificación durante o ano e o procedemento a seguir.

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, facéndoo así 162 convenios (83,1%) que afectan a 231.689 traballadores/as (86,5%).

Os convenios que indican días laborables son 55 (28,2% dos asinados), e afectan a 167.429 traballadores/as (62,5%). Deles 14 son de sector (34,1% dos de sector) e afectan a 162.575 traballadores/as (64%), e 41 son de empresa (26,6% dos de empresa) e afectan a 4.854 traballadores/as (34,9%).

Destes convenios 31 que afectan a 131.781 traballadores/as indícanas tamén en días naturais ou un mes natural (12 son de sector e 19 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 21 a 26. Os que máis se indican son 22 (faise en 34 convenios) e 21 (faise en 10 convenios).

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.24, son 21 (10,8% dos asinados) os convenios que indican máis de 30 días naturais de vacacións, e afectan a 36.807 traballadores/as (13,7%).

**Evolución dos convenios colectivos con vacacións de máis de 30 días naturais.
Por provincias. Galicia. 2002-2007**

■ Cadro 9.24

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2007	1	25,00	2	20,00	1	20,00		0,00	3	23,08	7	17,07
Empresa												
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
2007	0,00		5	11,36	6	25,00	0,00		3	4,69	14	9,09
Total 2007	1	8,33	7	12,96	7	24,14	0	0,00	6	7,79	21	10,77

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Deles 7 son de sector (17,1% dos de sector) e afectan a 36.182 traballadores/as (14,2%) e 14 son de empresa (9,1% dos de empresa) e afectan a 625 traballadores/as (4,5%).

**Convenios colectivos que fixan criterios ou datas nas vacacións.
Por provincias. Galicia. 2002 - 2007**

■ Cadro 9.25

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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	12	100,00	42	100,00
2007	4	100,00	9	90,00	5	100,00	9	100,00	13	100,00	40	97,56
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
2007	8	100,00	42	95,45	24	100,00	13	92,86	60	93,75	147	95,45
Total 2007	12	100,00	51	94,44	29	100,00	22	95,65	73	94,81	187	95,90

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

En 187 convenios (o 95,9%) establécense criterios para regular as vacacións ou datas de preferencia para o seu desfrute (Cadro 9.25). Os traballadores/as aos que afectan son 267.400 (99,8%).

Nos de sector son 40 convenios (97,6%) os que os recollen e afectan a 253.681 traballadores/as (99,8%), e nos de empresa son 147 convenios (95,5%) que afectan a 13.719 traballadores/as (98,7%).

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 a 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 e nalgún convenio indícase a separación que como mínimo debe de existir entre eles.

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

■ Festivos dentro das vacacións

Indícase nalgúns convenios que no caso de existir algún festivo oficial no período de vacacións compensarase o dito día con outro suplementario.

Sínálase 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 determinados períodos por motivos de organización xustificadas así como o período que coincida co de maior actividade produtiva da empresa (engádese nalgúns convenios logo de consulta coa representación legal dos traballadores/as).

■ Establecemento nalgúns casos para certo persoal e como consecuencia da natureza do seu traballo, calendarios especiais de vacacións (mantemento, etc).

■ Fixar un número máximo de traballadores/as que poden desfrutar mensualmente as vacacións ou un mínimo de persoas que deben de estar traballando.

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

Nalgúns convenios sinálanse datas só para unha parte das vacacións.

■ Obrigatoriedade de inicio das vacacións en día laborable e/ou prohibición de comezo en sábado, domingo, festivo ou día que corresponda descanso ou véspera del.

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 (fillos/as en idade escolar e/ou maiores dependentes ao seu coidado).

Indícase tamén a preferencia no caso de matrimonios en que ambos os cónxuxes traballen na empresa a 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, (hai convenios nos que se sinala un prazo de antelación na comunicación á empresa e outros que indican que teñen que ser traballadores/as da mesma categoría profesional)

Recóllese tamén nalgúns convenios a posibilidade de modificar o calendario anual de vacacións con carácter individualizado.

■ Retribución das vacacións.

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

Exclúense nalgúns casos os complementos variables ou algún complemento en concreto ou as percepcións extrasalariais.

Os complementos de transporte e distancia a asistencia hai convenios que os exclúen expresamente e outros que os inclúen.

Respecto do complemento de nocturnidade nuns casos indican que só se percibe o 50% ou a media dos tres últimos meses 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 conceptos ou polos conceptos que cita expresamente o convenio nos meses anteriores á data de iniciación destas (indican 3 ou 6 meses). Nalgúns casos exceptúan expresamente as horas extraordinarias e as gratificacións extraordinarias.

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

■ 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).

Establece a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes que entrou en vigor este ano que cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, co parto ou coa lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese ao finalizar o período de suspensión, aínda que rematase o ano natural a que correspondan.

Da análise ao respecto dos convenios asinados con posterioridade á súa entrada en vigor, que foron 125 (32 de sector e 93 de empresa) e afectan a 208.053 traballadores/as resulta o seguinte:

- Recollen cláusulas respecto das vacacións no caso de maternidade 25 convenios (7 de sector e 18 de empresa).
- Destes convenios 13 recollen total ou parcialmente o sinalado na lei e 8 non indican nada ao respecto.
- Son 4 os convenios que non se adaptan ao sinalado na lei.

■ Primas por vacacións fóra de certos períodos.

Veñen recollidas en 34 convenios (17,4%) que afectan a 25.713 traballadores/as (9,6%).

Deles 30 son de empresa (19,5%) e afectan a 2.903 traballadores/as (20,9%) e 4 son de sector (9,8%) e afectan a 22.810 traballadores/as (9%).

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

Indícase maioritariamente que se ten dereito a estas compensacións cando é por petición da empresa ou por necesidades do servizo ou da produción que se desfrutan as vacacións fóra do período sinalado.

■ Interrupción das vacacións por incapacidade temporal.

Teñen cláusulas deste tipo 88 convenios dos asinados este ano (45,1%) que afectan a 142.600 traballadores/as (53,2%).

Deles 69 son de empresa (44,8%) e afectan a 8.152 traballadores/as (58,6%) e 19 son de sector (46,3%) e afectan a 134.448 traballadores/as (52,9%).

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 72 (36,9%) e afectan a 105.405 traballadores/as (39,3%).

Deles 14 son de sector (34,1%) e afectan a 98.848 traballadores/as (38,9%) e 58 son de empresa (37,7%) e afectan a 6.557 traballadores/as (47,2%).

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **durante o seu desfrute** son 41 (21%) e afectan a 41.029 traballadores/as (15,3%).

Deles 7 son de sector (17,1%) e afectan a 36.550 traballadores/as (14,4%) e 34 son de empresa (22,1%) e afectan a 4.479 traballadores/as (32,2%).

Neste tipo de cláusulas sobre interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal indícase en moitas delas 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.

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 e supédítase noutros ás necesidades do servizo.

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.

9.5.3. Permisos

Melloran dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos Traballadores 184 dos convenios asinados este ano (94,4%) que afectan a 267.558 traballadores/as, o que supón un 99,8% do total.

Deles 40 son de sector (97,6%) e afectan a 254.021 traballadores/as (99,98%) e 144 son de empresa (93,5%) e afectan a 13.537 traballadores/as (97,4%).

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 provincia ou de Galicia e noutros casos indicando un número concreto de quilómetros.

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

Entre os supostos que máis se citan non recollidos no ET figuran o matrimonio de parentes e a enfermidade grave e/ou falecemento de parentes de terceiro grao de consanguinidade e/ou afinidade ou de convivintes. Tamén se indican nalgúns convenios permisos para bautizos, primeiras comuñóns e divorcio e regúlanse os

permisos para acudir ao médico e para o acompañamento de familiares (menores e/ou dependentes) á consulta médica.

Analízanse a continuación con máis detalle outras cláusulas que supoñen melloras respecto do indicado no ET e que fan referencia á ampliación dos permisos ás parellas de feito, aos permisos por asuntos propios e aos permisos non retribuídos.

9.5.3.1. Ampliación dos permisos ás parellas de feito

Amplíase o dereito aos permisos retribuídos para as parellas de feito en 101 convenios, o 51,8% do total dos asinados este ano, que afectan a 154.521 traballadores/as, o que supón un 57,7% do total.

Destes convenios 77 son de empresa (50%) e afectan a 8.290 traballadores/as (59,6%) e 24 son de sector (58,5%) e afectan a 146.231 traballadores/as (57,6%).

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 e noutros que se comunicase cunha certa antelación á empresa.

9.5.3.2. Permisos por asuntos propios

Establécese o dereito a permisos retribuídos por asuntos propios en 101 convenios (51,8%) que afectan a 101.123 traballadores/as (37,7%).

O número de días que se establecen van desde 1 ata 10. 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 ou de aviso previo á empresa (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 establécense un número e/ou porcentaxe máximos de traballadores/as que poden desfrutalos simultaneamente, sinalando nalgúns destes últimos casos os criterios e/ou procedemento a seguir.

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

- Establécense nun convenio en función do índice de absentismo individual e de empresa.

9.5.3.3. Permisos non retribuídos

Existen cláusulas en 93 convenios (47,7%) que afectan a 103.093 traballadores/as (38,5%).

Deles 82 son de empresa (53,2%) e afectan a 9.487 traballadores/as e 11 son de sector (26,8%) e afectan a 93.606 traballadores/as (36,8%).

As cláusulas máis frecuentes refírense ao seguinte:

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

- Condicionar estes permisos ás necesidades do servizo e a que sexan por causa xustificada.

- Esixencia dunha determinada antigüidade para ter dereito a eles.

- Antelación coa que debe facerse a solicitude e prazo para resolver.

- 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 152 convenios (77,9%) que afectan a 203.238 traballadores/as (75,8%).

Deles 35 son de sector (85,4%) e afectan a 191.421 traballadores/as (75,3%) e 117 son de empresa (76%) e afectan a 11.817 traballadores/as (85%).

Respecto das cláusulas que recollen, e tendo en conta as modificacións introducidas coa entrada en vigor este ano da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, fíxose unha análise da aplicación da citada lei nos convenios asinados con posterioridade á súa entrada en vigor, que foron 125 (32 de sector e 93 de empresa) e afectan a 208.053 traballadores/as.

As porcentaxes que se indican están calculadas respecto destes convenios analizados.

As cláusulas que se tiveron en conta son as que se refiren a esta materia que foron modificadas pola dita lei e que fan referencia ao seguinte:

- **O dereito do traballador/a a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se é o caso, o previsto nela.**

Respecto da xornada recollen 2 convenios as seguintes cláusulas:

Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e das súas sociedades (TVG, S.A. e RTG, S.A.)

Artigo 85º.-Modificación de horarios para a conciliación da vida familiar e laboral.

85.1. A empresa facilitaralles a aqueles traballadores ou traballadoras con fillos menores de oito anos ou con conviventes dependentes, na medida que o permita a organización da actividade, a elección de horario dentro das franxas horarias que se utilicen en cada departamento ou unidade.

85.2. Neste senso, terán preferencia os traballadores ou traballadoras que estean na situación descrita no parágrafo anterior para escoller franxa horaria aplicable para a mesma categoría e posto de traballo.

Universidade de Vigo - Persoal Laboral

Artigo 46º.-Adaptación xornada.

A Universidade deVigo asume o compromiso de, sen menoscabar as necesidades do servizo e a organización eficaz do traballo, adaptar o horario laboral daqueles traballadores afectados por razóns de garda legal e de conciliación da vida profesional coa persoal e familiar.

- **Ampliación da idade do menor que da dereito á redución de xornada por garda legal a 8 anos e redución a un octavo da xornada o límite mínimo desta redución de xornada por garda legal ou coidado de familiares.**

Recollen cláusulas ao respecto 38 convenios (30,4%) que afectan a 86.404 traballadores/as. Deles 11 son de sector e 27 de empresa.

En 15 destes convenios recóllese total ou parcialmente o indicado no Estatuto dos traballadores/as segundo a redacción dada pola L.O. 3/2007, e nun remítese ao nel sinalado.

Nun destes convenios indícase a posibilidade de que, en atención ao sistema de traballo a quendas propio da empresa e á propia situación das zonas ou centro de traballo afastados dos domicilios particulares, por vontade do traballador/a, as reducións de xornada poidan ser acumuladas ata alcanzar períodos completos de seis horas, dando dereito ao traballador/a a un día de licenza ou descanso por cada período acumulado.

En 19 convenios non se adaptan ao sinalado na dita lei, manténdose algúns ou todos os requisitos sinalados con anterioridade a ela.

Respecto das melloras introducidas nalgúns convenios sinalar que se aumenta en 2 convenios a idade do menor a 12 ou 10 anos, sinalando ademais só o máximo de redución.

Amplíase tamén nun caso ás parellas de feito.

- **Posibilidade de acumulación do permiso por lactación en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que se chegue co empresario respectando, se é o caso, o establecido nela.**

Fan referencia ao permiso por lactación 66 convenios (o 52,8%) que afectan a 141.864 traballadores/as. Deles 27 son de sector e 39 de empresa.

Destes convenios 40 non fan referencia á acumulación (algúns deles sen embargo amplían a idade a 1 ano e/ou a redución de xornada a 1 ou 2 horas)

En 14 convenios (6 de sector e 8 de empresa) que afectan a 52.913 traballadores/as faise referencia ao xeito de desfrutar a acumulación. Nalgúns destes convenios tamén se amplía a idade a 1 ano e/ou a redución da xornada a 1 hora.

Nos demais convenios remítese ou recóllese total ou parcialmente o sinalado na lei ou indícase simplemente a posibilidade de acumulación deste permiso.

- **O permiso de paternidade de 13 días de duración ampliable en caso de parto múltiple en dous días máis por cada fillo ou filla a partir do segundo, tanto nos casos de paternidade biolóxica como nos de adopción e acollemento.**

Refírense a este permiso 19 convenios (o 15,2%) que afectan a 19.663 traballadores/as. Deles 6 son de sector e 13 de empresa.

Destes convenios 13 remiten ou recollen total ou parcialmente o sinalado na lei.

En 2 amplían o permiso a 15 días e outros 2 remiten á lei de función pública.

Os outros 2 non se adaptan ao sinalado na lei (indican unha duración de 10 días).

- **Melloras no permiso de maternidade, sinalando entre outras a súa ampliación en dúas semanas para os supostos de fillos/as con discapacidade, podendo facer uso desta ampliación indistintamente ambos proxenitores.**

O tipo de cláusulas máis habitual respecto do permiso de maternidade o que fan é recoller parcialmente e de xeito moi resumido o sinalado na lei.

Tendo en conta os que fan referencia a algunha das modificacións introducidas pola lei, os que introducen algunha mellora e os que remiten á lexislación vixente son 11 os convenios con cláusulas ao respecto.

- **Outros permisos**

Fan referencia estas cláusulas ao incremento dos días indicados nos permisos no Estatuto dos traballadores/as e ao establecemento de novos supostos (xa analizado no apartado sobre permisos)

Dos convenios analizados neste apartado, en 25 regúlanse os permisos por acompañamento de familiares a consulta médica durante a xornada laboral.

- **Redución a 4 meses a duración mínima da excedencia voluntaria e ampliación a 2 anos a duración máxima da excedencia por coidado de familiares. Tamén se**

recoñece a posibilidade de que tanto a excedencia por coidado de fillos/as como a de por coidado de familiares poidan desfrutarse de forma fraccionada.

Teñen cláusulas sobre excedencias voluntarias e/ou por coidado de fillos ou familiares 78 convenios que afectan a 72.817 traballadores/as. Deles 22 son de sector e 56 de empresa.

Respecto da excedencia voluntaria 17 convenios seguen recollendo a redacción anterior á entrada en vigor da lei e en 8 indican unha duración mínima desta excedencia superior á establecida na lei (indican 1 ano ou 6 meses)

En 25 remiten ou recollen total ou parcialmente o sinalado na lei.

Nos demais con cláusulas sobre esta excedencia indican duracións mínimas e/ou máximas distintas pero variando as condicións (reserva do posto de traballo, posibilidade de solicitala de novo transcorridos 1 ou 2 anos, ...) ou crean novas excedencias indicando nalgúns casos os motivos concretos delas.

En 58 convenios (16 de sector e 42 de empresa) faise referencia á excedencia por coidado de fillos. Destes convenios 46 remiten e/ou recollen total ou parcialmente o sinalado na lei.

Nos demais que varían as condicións indícase un aumento da duración da excedencia ata 4 ou 5 anos ou da reserva do posto a 2 ou 3 anos. Nun caso auméntase a idade ata 4 anos pero a duración segue sendo a mesma.

En 47 convenios (14 de sector e 33 de empresa) faise referencia á excedencia por coidado de familiares.

En 23 convenios remite e/ou recolle total ou parcialmente o sinalado na lei.

En 8 convenios recóllese a redacción anterior á entrada en vigor da lei, e un convenio mantén o sinalado no convenio anterior -18 meses- que ampliaba o establecido naquel momento na lexislación vixente.

Nos demais indican condicións distintas, mellorando as sinaladas na lei ao ampliar a duración ata 3 anos e/ou a reserva do posto de traballo a 2 ou 3 anos.

Créanse tamén nalgúns casos excedencias especiais con duracións e/ou condicións distintas á indicada na lei.

Á posibilidade que establece a lei de desfrute fraccionado destas excedencias por coidado de fillos e familiares só fan referencia 7 convenios (5 de sector e 2 de empresa).

9.5.5. Absentismo

Adóptase algunha medida concreta ou recóllense cláusulas sobre o control do absentismo en 78 convenios (40%) que afectan a 156.417 traballadores/as (58,4%). Deles 14 son de sector (34,1%) e afectan a 148.778 traballadores/as (58,6%) e 64 son de empresa (41,6%) e afectan a 7.639 traballadores/as (55%).

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 14 convenios (7,2%) que afectan a 2.302 traballadores/as (0,9%) fanse depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo. Deles 1 é de sector (250 traballadores/as) e 13 son de empresa (2.052 traballadores/as)

Algúns convenios fano só cando a incapacidade temporal é por enfermidade común e outros en todos os casos.

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.

Establécense contías en función do índice de absentismo, sinalando as ausencias que non se terán en conta para estes efectos. Nalgúns convenios indícanse distintos índices ou tramos de absentismo e a contía que correspondería percibir para cada un deles.

Tamén se recollen nalgún caso as circunstancias que se consideraron para fixar o índice de absentismo (idade media, sinistralidade, datos estatísticos de anos anteriores, ...).

■ 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.

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

■ Establecemento de días de permiso retribuído para cada traballador/a en función da súa asistencia ao traballo.

- Descontos ou penalizacións nas retribucións nos casos de falta inxustificada de puntualidade e asistencia.
- Faise referencia noutras cláusulas á información á representación dos traballadores/as sobre o absentismo.
- Existen tamén cláusulas sobre os sistemas de control implantados e á súa posible modificación, indicando tamén algúns convenios a obriga por parte dos traballadores/as de someterse aos sistemas de control de asistencia que se implanten na empresa.
- Noutro tipo de cláusulas recóllense compromisos xenéricos de redución do absentismo, sen concretar ningunha medida

9.5.6. Horas extraordinarias

Teñen cláusulas sobre horas extraordinarias 168 dos convenios (86,2%) que afectan a 258.361 traballadores/as (96,4%).

Deles 35 son de sector (85,4%) e afectan a 245.227 traballadores/as (96,5%) e 133 son de empresa (86,4%) e afectan a 13.134 traballadores/as (94,5%).

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, 4 ou 6 meses seguintes á súa realización, períodos de baixa actividade,...).

Indícase nalgúns casos que as horas que non fora posible compensar no prazo que se indica logo da súa realización, serán compensadas economicamente.

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 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 8 horas, 21 horas a 9 horas e 23 horas a 7 horas).

■ Redución ou supresión das horas extraordinarias

Establécese a supresión das horas extraordinarias habituais en 40 convenios (20,5%) que afectan a 42.881 traballadores/as (16%).

Destes convenios 9 son de sector (22%) e afectan a 40.100 traballadores/as (15,8%) e 31 son de empresa (20,1%) e afectan a 2.781 traballadores/as (20%).

Indican a redución ao mínimo das horas extraordinarias ou a redución do número máximo establecido no Estatuto dos Traballadores/as 59 convenios (30,3%) que afectan a 120.045 traballadores/as (44,8%).

Destes convenios 11 son de sector (26,8%) e afectan a 114.830 traballadores/as (45,2%) e 48 son de empresa (31,2%) e afectan a 5.215 traballadores/as (37,5%).

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

■ 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 ou por forza maior.

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.

**Relación de determinadas cláusulas pactadas.
Porcentaxe sobre o total. Galicia. 2007**

■ Cadro 9.26

	Nº Convenios	% sobre o total
Melloras sociais	189	96,92%
Saúde laboral	183	93,85%
Mobilidade xeográfica	45	23,08%
Mobilidade funcional	84	43,08%
Promoción, ascensos	104	53,33%
Formación profesional	115	58,97%
Crédito de horas sindicais	112	57,44%
Desconto cota sindical	51	26,15%
Clasificación profesional	124	63,59%
Sometemento AGA	56	28,72%
Período de proba	74	37,95%
Discriminación	107	54,87%
Acoso	51	26,15%
Réxime disciplinario	87	44,62%
Dereitos lingüísticos	39	20,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

9.6.1. Melloras sociais

Conteñen cláusulas deste tipo 189 convenios (o 96,9% dos convenios asinados este ano) que afectan a 267.726 traballadores/as (99,9%).

Destes convenios 41 son de sector (100%) e afectan a 254.081 traballadores/as (100%), e 148 son de empresa (96,1%) e afectan a 13.645 traballadores/as (98,2%).

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

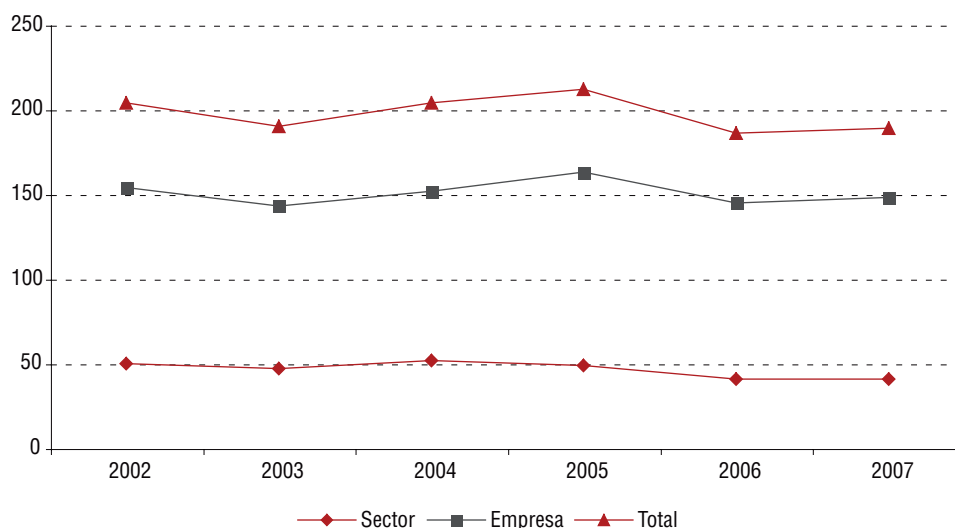
Sínálase respecto deste tipo de cláusulas xeralmente o obxecto da axuda e os requisitos para ter dereito a ela.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de melloras sociais.
Por provincias. Galicia. 2002-2007**

Cadro 9.27

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2007	4	100,00	10	100,00	5	100,00	9	100,00	13	100,00	41	100,00
Empresa												
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
2007	8	100,00	42	95,45	24	100,00	13	92,86	61	95,31	148	96,10
Total 2007	12	100,00	52	96,30	29	100,00	22	95,65	74	96,10	189	96,92

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.



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 180 convenios (92,3% dos asinados) que afectan a 266.092 traballadores/as (99,3%).

Os máis frecuentes son nos casos de accidente de traballo e enfermidade profesional. Establéceno 178 convenios (91,3%) que afectan a 265.732 traballadores/as (99,2%). Deles 37 son de sector (90,2%) e 141 de empresa (91,6%).

Para o caso de enfermidade común establécense en 136 convenios (69,7%) que afectan a 123.048 traballadores/as (45,9%). Deles 28 son de sector (68,3%) e 108 de empresa (70,1%).

Establécese un complemento no caso de hospitalización en 85 convenios (43,6%) que afectan a 172.799 traballadores/as (64,5%). Deles 18 son de sector (43,9%) e 67 de empresa (43,5%).

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 54 convenios (63.217 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 refiren en moitos casos ao procedemento de control das baixas.

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

■ Axudas para estudos dos traballadores/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 maioritariamente nunha contía mensual, aínda que nalgúns convenios indícase unha contía anual.

■ Gastos médicos e sanitarios.

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

■ 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.

Especifícase 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.

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

■ Pólizas de seguros.

Veñen recollidas cláusulas ao respecto en 152 convenios (77,9% dos asinados) que afectan a 222.997 traballadores/as (83,2%).

Deles 32 son de sector (78%) e afectan a 211.726 traballadores/as (83,3%) e 120 de empresa (77,9%) e afectan a 11.271 traballadores/as (81,1%).

■ Plans de pensións.

Teñen cláusulas 15 convenios de empresa que afectan a 2.528 traballadores/as.

■ Descontos na compra de produtos da empresa.

■ Actividades culturais e sociais.

Indícase a contía que alcanzará 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 183 convenios (93,8%) que afectan a 265.485 traballadores/as (99,1%).

Destes convenios 39 son de sector (95,1%) e afectan a 252.048 traballadores/as (99,2%) e 144 son de empresa (93,5%) e afectan a 13.437 traballadores/as (96,7%).

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

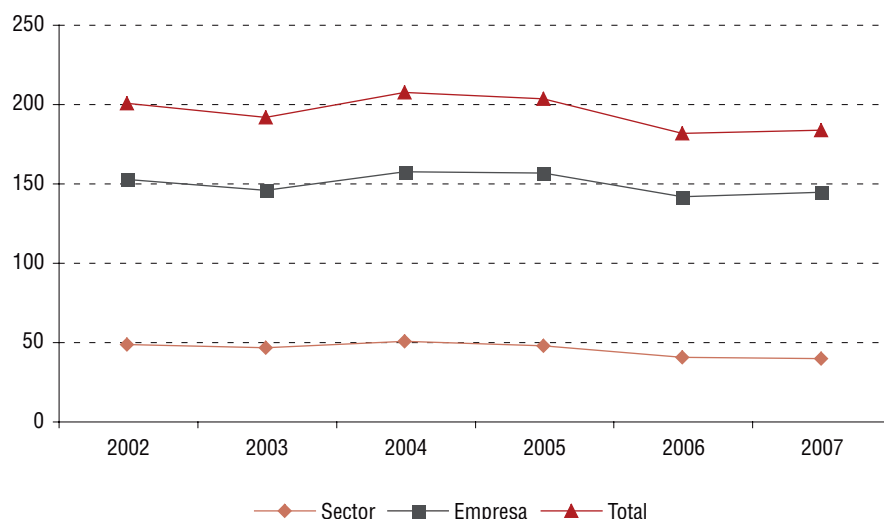
Moitas das cláusulas que figuran nestes convenios recollen compromisos de aplicación e cumprimento do indicado na Lei de prevención de riscos laborais e nos regulamentos que a desenvolven, e noutros casos remiten ou reproducen, total ou parcialmente o recollido na lei.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de saúde laboral.
Por provincias. Galicia. 2002-2007**

■ Cadro 9.28

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2007	4	100,00	9	90,00	5	100,00	8	88,89	13	100,00	39	95,12
Empresa												
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
2007	8	100,00	39	88,64	24	100,00	12	85,71	61	95,31	144	93,51
Total 2007	12	100,00	48	88,89	29	100,00	20	86,96	74	96,10	183	93,85

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.



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

■ Roupas de traballo

Existen cláusulas ao respecto en 167 convenios, o 85,6% dos asinados este ano, que afectan a 243.021 traballadores/as (90,7%). Deles 35 son de sector (85,4%) e afectan a 230.107 traballadores/as (90,6%) e 132 son de empresa (85,7%) e afectan a 12.914 traballadores/as (92,9%).

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

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

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

Outras cláusulas só indican que a empresa entregará roupa de traballo axeitada ás necesidades e funcións desenvolvidas, adecuándose ás regulamentacións técnico-sanitarias e de seguridade e hixiene.

En 125 destes convenios que afectan a 196.203 traballadores/as faise referencia aos **equipos ou pezas de protección individual**. Deles 25 son de sector e afectan a 185.031 traballadores/as e 100 son de empresa e afectan a 11.172 traballadores/as.

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

Indícase tamén a participación do comité de empresa, do comité de seguridade e saúde laboral ou das partes negociadoras do convenio no control e/ou elección da roupa e elementos de protección para que reúnan as condicións adecuadas e estean debidamente homologadas.

■ Revisións médicas

Teñen cláusulas ao respecto 108 convenios (55,4% dos asinados este ano) que afectan a 245.997 traballadores/as (91,8%). Deles 27 son de sector (65,9%) e afectan a 237.403 traballadores/as (93,4%) e 81 son de empresa (52,6%) e afectan a 8.594 traballadores/as (61,8%).

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, indicando nalgúns convenios cal debe ser o contido mínimo deste recoñecemento.

Establecen tamén algúns convenios se deben realizarse dentro ou fóra da xornada laboral e a compensación se se realizan fóra da xornada, sinalando 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 39 dos 183 convenios que teñen cláusulas sobre saúde laboral, estas refírense exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas (35.640 traballadores/as afectados/as). Destes convenios 10 son de sector e afectan a 34.084 traballadores/as e 29 son de empresa e afectan a 1.556 traballadores/as.

■ Protección á maternidade

Teñen cláusulas ao respecto 59 convenios (o 30,3% dos asinados este ano) que afectan a 72.078 traballadores/as (26,9%). Deles 11 son de sector (26,8%) e afectan a 66.713 traballadores/as (26,3%) e 48 son de empresa (31,2%) e afectan a 5.365 traballadores/as (38,6%).

As cláusulas fan referencia, entre outras, as seguintes medidas:

- A posibilidade de cambio de posto se existe risco para a traballadora ou para o seu fillo (indícase en 53 convenios dos que 10 son de sector e 43 de empresa).
- A posibilidade de cambio de quenda (indícase en 29 convenios dos que 4 son de sector e 25 de empresa).
- A prohibición do traballo nocturno (indícase en 11 convenios dos que 2 son de sector e 9 de empresa).
- A prohibición de traballo penoso ou perigoso (indícase en 30 convenios dos que 7 son de sector e 23 de empresa).

Nalgúns convenios recóllese total ou parcialmente 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 7,7% dos asinados este ano) que afectan a 14.785 traballadores/as (5,5%). 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 recollen parte do sinalado na LPRL sinalando que o plan de prevención 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 o contido sinalando entre outros os seguintes puntos:

- A elaboración de mapas de risco e as avaliacións ambientais necesarias.
- A determinación dos riscos existentes, a súa gravidade e extensión.
- Sinalar as medidas correctoras dos riscos detectados, e os medios de protección tanto colectivos como individuais.
- A fixación de obxectivos preventivos e a determinación de recursos humanos e económicos para levalos a cabo.
- Prazos e fases a desenvolver.
- A forma de intervención sindical na súa elaboración, control e avaliación.
- Elaboración do plan de formación dos traballadores/as e os delegados/as de prevención.
- Programas de actuación.
- Técnicas de prevención, vixilancia e control da saúde
- Normas de actuación preventiva para cada posto de traballo.
- Estudo epidemiolóxico.
- Fórmulas de avaliación do grao de cumprimento do plan

■ Comité de seguridade e saúde laboral

Fan referencia ao Comité de seguridade e saúde 62 convenios (31,8%), dos que 5 son de sector e 57 de empresa. Os traballadores/as aos que afectan son 14.796 (5,5%).

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 nas empresas a observancia das disposicións vixentes en materia de seguridade e saúde.
- Instar a paralización das actividades ante o inminente risco de accidente.
- Promover as iniciativas de prevención e mellora das condicións de traballo.

- 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.
- Solicitar información sobre procesos, materiais e condicións ambientais relacionados con aqueles postos específicos nos que se necesite realizar estudo.
- Realizar visitas para coñecer as condicións relativas a orde, limpeza, ambiente, instalacións, maquinaria, ferramentas e a procesos laborais, e constatar riscos que poidan afectar a vida ou a saúde dos traballadores/as, e informar dos defectos e dos perigos que atinxan á empresa, se for o caso, promover a adopción das medidas necesarias para a corrección destas situacións e calquera outras que considere oportunas.
- Emitir informe preceptivo sobre a concesión de complementos relacionados con esta materia.
- Coñecer as investigacións realizadas polos técnicos do Servizo de Prevención de Riscos Laborais sobre accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
- Procurar para os traballadores/as da empresa unha información e formación adecuada en materia de seguranza e saúde.
- Cooperar na realización e no desenvolvemento de cursos e de campañas de seguranza e saúde.
- Propoñer a imposición de sancións ás persoas que incumpriren as normas e as instrucións en materia de seguranza e saúde.
- Establecer un catálogo de postos para discapacitados e adaptación deles.
- Propoñer iniciativas sobre temas ambientais relacionados coa actividade da empresa.

Outras cláusulas fan referencia ao dereito á formación en materia de riscos laborais dos membros destes comités.

■ Delegados de prevención

Existen cláusulas en 48 convenios (24,6%) que afectan a 77.487 traballadores/as (28,9%). Deles 7 son de sector e 41 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).

Regúlase nestas cláusulas o crédito de horas, a formación e as garantías necesarias para a realización das actividades que lles son propias.

Indican algúns convenios que os traballadores/as designados como delegados/as de prevención que non se estean a beneficiar de ningún tipo de crédito horario, a partir da súa designación contarán co mesmo crédito horario que os delegados/as sindicais.

Algúns convenios de conformidade co sinalado no artigo 35.4º da Lei de prevención de riscos laborais, indican a designación dos delegados/as de prevención polas organizacións sindicais con representación na empresa.

■ 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 e a calidade, establecéndose a súa planificación, coordinación e control como un elemento máis.

Sínálase que as técnicas preventivas deberán ir encamiñadas á eliminación do risco para a saúde do traballador/a desde na súa orixe, tanto no que afecta ás operacións que se realicen 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.

Sínálase 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 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, debendo 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 e sinalando a periodicidade coa que deberá planificarse.

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.

Faise referencia a que, dada a complexidade inherente a esta materia, as empresas pequenas e medianas, sen suficiente estrutura para isto, concerten con empresas especializadas a necesaria avaliación inicial de riscos e as súas posibles revisións e o asesoramento adecuado para o seguimento da observancia estrita das súas obrigas en todo o que atén á seguranza e saúde laboral.

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

Sínálase 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 en materia de seguridade e saúde no traballo.

Todo/a traballador/a ten dereito a participar, por medio dos seus representantes, en materia de seguranza e saúde laboral no traballo. Ten, así mesmo, 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.

O empresario/a deberá consultar aos traballadores/as, coa debida antelación, a adopción das decisións relativas á planificación e a organización do traballo na empresa e a introdución de novas tecnoloxías, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puidesen ter para a seguridade e saúde dos traballadores/as. Nas empresas que contan con representación dos traballadores/as, as consultas levaranse acabo con eles/as.

■ 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.

Sínálase que a empresa debe garantir que a totalidade dos seus traballadores/as recibirán unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada en materia preventiva 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, e centrarse especificamente no posto de traballo ou función de cada empregado, adaptándose á evolución dos riscos e á aparición de outros novos e repetirse periodicamente cando sexa necesario.

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.
- Promover entre empresarios/as e traballadores/as do sector unha adecuada formación e información en temas de seguridade e hixiene no traballo e, concretamente, a de dar a coñecer a empresas e traballadores/as o funcionamento dos Comités de Saúde Laboral e dos delegados/as de prevención.
- Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se lles realicen aos traballadores/as do sector.
- Coñecer os estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, Mutuas de Accidentes e as propias empresas, con respecto a traballos tóxicos, penosos e perigosos, accidentes e enfermidades profesionais máis comúns no 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 mentalización.

- Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permitan desenvolver as súas funcións coa eficacia axeitada.
- 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 e de traballo en materia de seguridade e saúde laboral, das que se sinalan a composición, funcións e funcionamento

Servizos de prevención.

Recollen cláusulas sobre eles 21 convenios que afectan a 4.851 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.

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

Noutros convenios faise referencia 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.

Indícase a obriga de contar cun plan de emerxencia e evacuación actualizado.

Recollen algúns convenios a obrigatoriedade de dispoñer de caixas de primeiros auxilios en lugares destacados e outras cláusulas refírense ao cumprimento por parte da empresa das normas de seguridade e hixiene no traballo en materia de aseos, vestiarios, duchas, etc.

Sínálase tamén nalgún caso que non se poderá obrigar ao persoal que 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 empregarase aos 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.

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

Indícase 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.

Tamén se sinala que 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 as medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

Protección a traballadores especialmente sensibles a determinados riscos

Ademais das cláusulas sobre protección da maternidade, sinálase que ante a realidade que supón a existencia de persoas que polas súas características especiais son máis susceptibles ante determinados riscos, deberán considerarse medidas preventivas especiais.

Indícase que aqueles traballadores/as e grupos de traballadores/as que polas súas características persoais, polas súas condicións de maior exposición a riscos ou por outras circunstancias teñan maior vulnerabilidade a este, serán vixiados de modo particular.

Sinálase que en todo caso, terase en conta a discapacidade física, psíquica e sensorial dos traballadores e traballadoras na avaliación de riscos e, en función destas, adoptaranse as medidas preventivas e de protección necesarias.

Sempre que sexa posible, poderase trasladar de posto de traballo a aquelas persoas con problemas de saúde que puidesen ser agravados no seu posto de traballo habitual, sempre segundo o criterio do servizo médico. De non ser posible este cambio, a empresa informará ao CSL dos motivos que impiden efectualo, tomando entre ambas as dúas partes unha decisión, unha vez estudados os motivos aducidos.

Prohibición de celebrar contratos de posta a disposición para a cobertura de postos de traballo que na avaliación de riscos laborais foran considerados de risco grave ou moi grave para a seguridade e saúde dos traballadores/as.

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 115 convenios (59%) que afectan a 213.011 traballadores/as (79,5%).

Destes convenios 94 son de empresa (61%) e afectan a 10.718 traballadores/as (77,1%) e 21 son de sector (51,2%) e afectan a 202.293 traballadores/as (79,6%).

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

Entre as cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

■ Cláusulas xerais sobre formación.-

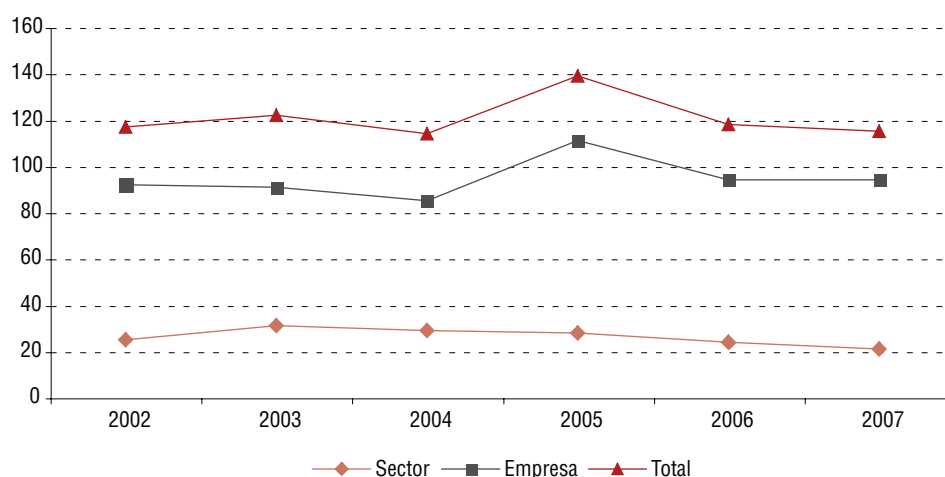
Fan referencia á formación como un elemento decisivo, tanto para o desenvolvemento persoal e profesional dos traballadores/as, como para a mellora da competitividade da empresa.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de formación profesional.
Por provincias. Galicia. 2002-2007**

Cadro 9.29

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2007	3	75,00	5	50,00	3	60,00	6	66,67	4	30,77	21	51,22
Empresa												
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
2007	7	87,50	34	77,27	11	45,83	7	50,00	35	54,69	94	61,04
Total 2007	10	83,33	39	72,22	14	48,28	13	56,52	39	50,65	115	58,97

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.



Sínálase que a formación na empresa será permanente 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.

A formación profesional tanto inicial como continua, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa validez, que coaduxve a lograr a necesaria conexión entre as cualificacións dos traballadores/as e os requirimentos do mercado de traballo. E nunha perspectiva máis ampla, ser un elemento dinamizador que acompañe o desenvolvemento industrial a longo prazo, permita a elaboración de produtos de maior calidade que favorezan a competitividade no ámbito internacional, e faga posible a promoción social integral do traballador/a, promovendo a diversificación e afondamento dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Indican algúns convenios os obxectivos da formación sinalando entre outros os seguintes:

- Integrar a formación na política global de xestión de recursos humanos da empresa.
- Potenciar iniciativas de formación que favorezan á modernización e xestión da empresa.
- Impulsar unha formación continua que asegure o mantemento das competencias dos empregos e ao mesmo tempo, facilite a adquisición de novas capacidades que estimulen a promoción interna.
- Facilitar e promover a adquisición polo persoal de títulos académicos e profesionais, priorizando a titulación relacionada co sector, así como o coñecemento de idiomas nacionais e estranxeiros.
- Renovar e desenvolver as destrezas e coñecementos en función da previsible evolución das profesións e empregos, centrando a atención nas cualificacións que se requiren para o futuro.
- Formación teórica e práctica, suficiente e axeitada en materia preventiva, cando se produzan cambios nas funcións que se desenvolvan ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo e nas condicións que establece o artigo 19 da Lei de prevención de riscos laborais.

■ 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 52 convenios (26,7%) que afectan a 72.740 traballadores/as (27,1%). Deles 7 son de sector e 45 de empresa.

■ Permisos para acudir a exames.-

Aparecen recollidos en 71 convenios (36,4%) que afectan a 134.676 traballadores/as (50,3%). Deles 8 son de sector e 63 de empresa.

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

■ Constitución de comisións paritarias.-

Establécense en 23 convenios (11,8%) que afectan a 64.289 traballadores/as (24%). Deles 10 son de sector e 13 de empresa.

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

■ Plan de formación.-

Existen cláusulas en 24 convenios (12,3%) que afectan a 9.655 traballadores/as (3,6%). Deles 2 son de sector e 22 de empresa.

Refírense as cláusulas sobre todo ao contido mínimo, obxectivos básicos e a financiación.

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.

Indica un convenio as áreas que prevé cubrir o plan establecido durante a vixencia do convenio e noutro os criterios prioritarios na súa actuación.

■ Fan referencia outras cláusulas á financiación da formación.

■ 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 da representación dos traballadores/as

Existen cláusulas respecto das garantías e/ou dereitos da representación dos traballadores/as na empresa en 150 convenios (76,9% dos asinados) que afectan a 257.475 traballadores/as (96,1%).

Deles 35 son de sector (85,4%) e afectan a 245.329 traballadores/as (96,6%) e 115 son de empresa (74,7%) e afectan a 12.146 traballadores/as (87,4%).

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 78 convenios (40%) que afectan a 162.814 traballadores/as (60,8%) existen cláusulas respecto dos locais e taboleiros de anuncios.

Deles 16 son de sector (39%) e afectan a 154.706 traballadores/as (60,9%) e 62 son de empresa (40,3%) e afectan a 8.108 traballadores/as (58,3%).

Establecen unha subvención de gastos dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal 11 convenios de empresa (7,1% do total de convenios de empresa asinados este ano) que afectan a 1.203 traballadores/as.

Existen cláusulas respecto da celebración de asembleas en 75 convenios (38,5%) que afectan a 48.236 traballadores/as (18%).

Deles 7 son de sector (17,1%) e afectan a 40.437 traballadores/as (15,9%) e 68 son de empresa (44,2%) e afectan a 7.763 traballadores/as (55,8%).

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

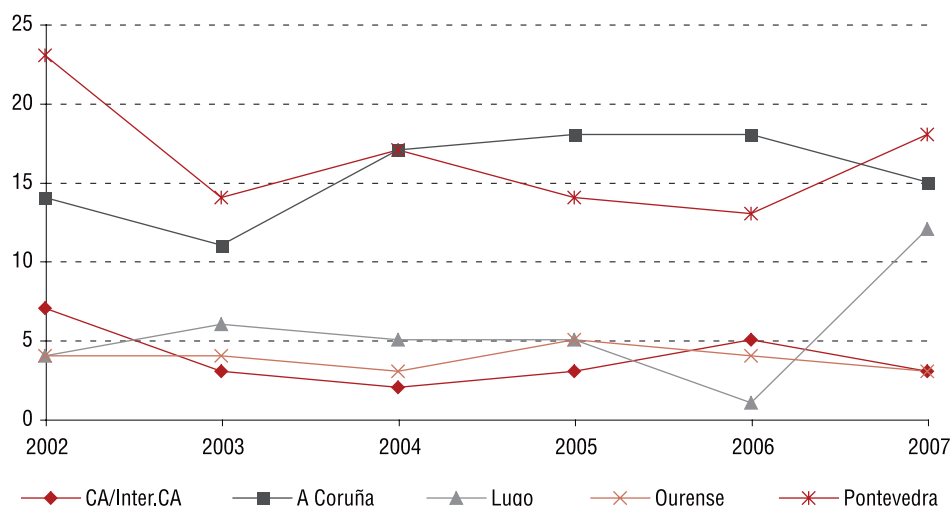
Segundo se pode observar no Cadro 9.30 son 51 (26,2%) os convenios asinados este ano que regulan o **desconto da cota sindical**. Afectan estes convenios a 111.595 traballadores/as (41,6%).

**Evolución dos convenios colectivos con cláusula de desconto da cota sindical.
Por provincias. Galicia. 2002-2007**

■ Cadro 9.30

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2007	1	25,00	4	40,00	3	60,00	1	11,11	4	30,77	13	31,71
Empresa												
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
2007	2	25,00	11	25,00	9	37,50	2	14,29	14	21,88	38	24,68
Total 2007	3	25,00	15	27,78	12	41,38	3	13,04	18	23,38	51	26,15

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Deles 13 son de sector (31,7%) e afectan a 107.401 traballadores/as (42,3%) e 38 son de empresa (24,7%) e afectan a 4.194 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.

Establécense 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.

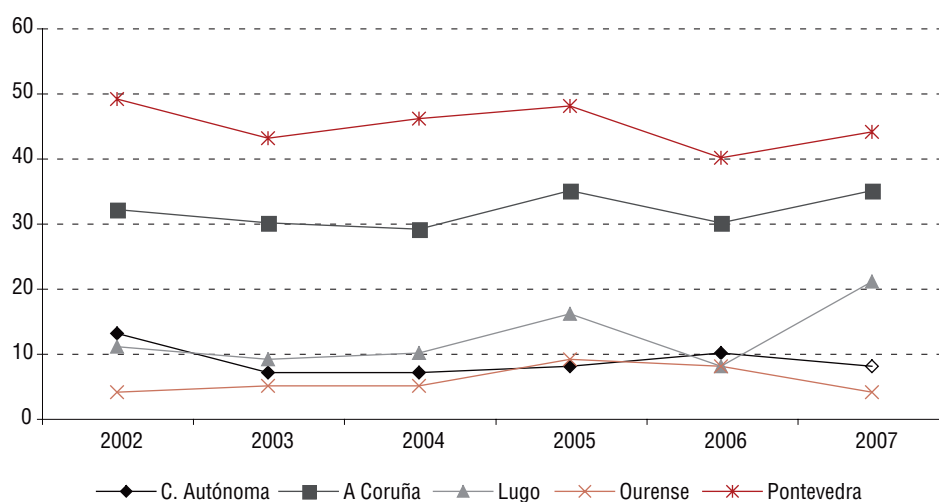
Respecto do **crédito de horas** (Cadro 9.31) existen cláusulas en 112 convenios (57,4% dos asinados este ano) que afectan a 229.190 traballadores/as (85,5%).

**Evolución dos convenios colectivos que regulan o crédito de horas sindicais.
Por provincias. Galicia. 2002-2007**

■ Cadro 9.31

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2007	2	50,00	8	80,00	4	80,00	1	11,11	8	61,54	23	56,10
Empresa												
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
2007	6	75,00	27	61,36	17	70,83	3	21,43	36	56,25	89	57,79
Total 2007	8	66,67	35	64,81	21	72,41	4	17,39	44	57,14	112	57,44

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.



Deles 23 son de sector (56,1%) e afectan a 218.730 traballadores/as (86,1%) e 89 son de empresa (57,8%) e afectan a 10.460 traballadores/as (75,3%).

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

Sínálase nalgúns convenios as horas que entran no cómputo e cales non.

En 79 convenios que afectan a 197.373 traballadores/as establécese ou indícase a posibilidade de acumulación destas horas. Deles 17 son de sector e 62 de empresa.

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 e da contratación indefinida e garantías do posto de traballo.

A. Ingreso no traballo. Período de proba

Regúlase dalgún xeito o ingreso no traballo en 127 convenios (o 65,1% dos asinados este ano) que afectan a 229.746 traballadores/as (85,7%).

Deles 26 son de sector (63,4%) e afectan a 219.099 traballadores/as (86,2%) e 101 son de empresa (65,6%) e afectan a 10.647 traballadores/as (76,6%).

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.

Refírense tamén nalgúns casos á participación da representación dos traballadores/as nestes procesos de selección.

Indican algúns convenios á posibilidade de facer as entrevistas persoais que consideren convenientes.

■ 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.

■ Recóllense 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.

■ 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, a tempo parcial, formación, en prácticas, etc).

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 e con responsabilidades

familiares (sobre todo se están desempregados e non perciben as prestacións por desemprego)

■ 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.

■ Reserva dun número de prazas non inferior a unha porcentaxe que se indica para ser cubertas por persoas con discapacidade.

■ 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 ou da representación dos traballadores/as 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 persoal 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 74 convenios (o 37,9% dos asinados este ano) que afectan a 224.407 traballadores/as (83,7%).

Deles 23 son de sector (56,1%) e afectan a 218.259 traballadores/as (85,9%) e 51 son de empresa (33,1%) e afectan a 6.148 traballadores/as (44,2%).

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. 2002-2007**

■ 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
2006	26	61,90	57	37,75	83	43,01
2007	23	56,10	51	33,12	74	37,95

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 e tamén ás condicións e tipo de posto que se vaia desenvolver.

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 comunicalo por escrito, e nalgúns casos de motivar a decisión e de comunicalo á representación dos traballadores/as.

Sínálase que se computarán como tempo de proba os períodos en que o traballador/a estivese contratado anteriormente para a realización das mesmas tarefas ou funcións.

Outros convenios indican que o persoal que adquira a condición de fixo tras un contrato temporal previo, non precisará período de proba.

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

Outras cláusulas remiten ao sinalado na lexislación vixente ou a acordos ou convenios de ámbito superior.

B. Contratación. Modalidades de contratos

Conteñen cláusulas sobre a contratación 145 dos convenios asinados este ano (74,4%) que afectan a 265.742 traballadores/as (o 99,2% do total).

Deles 41 son de sector (100%) e afectan a 254.081 traballadores/as (100%) e 104 son de empresa (67,5%) e afectan a 11.661 traballadores/as (83,9%).

Os tipos de cláusulas que máis se repiten 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 refiren á obriga de entregarlle unha copia básica dos contratos e das prórrogas e denuncias deles e sinalando nalgúns casos o prazo para facelo.

■ 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).

Establecen algúns convenios o modelo de recibo de finiquito ou de liquidación.

Fíxase nalgúns casos a indemnización que corresponde por fin de contrato.

Tamén se recollen cláusulas que indican a penalización que corresponde no caso de atrasos no aboamento da liquidación.

Sínálase nalgúns convenios que o traballador/a 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 da representación dos traballadores/as ou, no seu defecto, á do sindicato ao que estea afiliado/a ou representante sindical dos sindicatos asinantes do convenio.

Outras cláusulas remiten ao sinalado na lexislación vixente.

■ Indican 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.

Engádesse 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).

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.

■ 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.

Convenios con cláusulas sobre modalidades de contratos

■ Cadro 9.33

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Contrato obra ou servizo determinado	39	20,00
Contrato eventual por circunstancias da produción	82	42,05
Contrato prácticas	33	16,92
Contrato formación	48	24,62
Contrato tempo parcial	21	10,77
Contrato interinidade	21	10,77
Contrato fixo- descontinuo	7	3,59
Regula a contratación con ETT	48	24,62

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 48 convenios (24,6% dos asinados) que afectan a 225.091 traballadores/as (84%).

Deles 25 son de sector (61%) e afectan a 221.162 traballadores/as (87%) e 23 son de empresa (14,9%) e afectan a 3.929 traballadores/as (28,3%).

Das cláusulas que recollen pódese destacar o 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.

**Evolución dos convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos para a formación.
Por provincias. Galicia 2002-2007**

■ Cadro 9.34

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2007	2	50,00	6	60,00	2	40,00	7	77,78	8	61,54	25	60,98
Empresa												
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
2007	1	12,50	5	11,36	4	16,67	3	21,43	10	15,63	23	14,94
Total 2007	3	25,00	11	20,37	6	20,69	10	43,48	18	23,38	48	24,62

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ 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.

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.

Nun convenio de empresa indican unha porcentaxe máxima de contratos en prácticas e de formación que se aplica sobre os contratos temporais de longa duración de cada categoría.

■ 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.

■ 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. Indícase nalgúns casos a posibilidade de impartila acumulando semestralmente o tempo destinado a formación.

Sinalan algúns convenios que no contrato deberase especificar o horario de ensino.

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

Polo que respecta aos 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.

■ Indícase nalgúns casos os requisitos que debe cumprir o titor (como mínimo debe ter o nivel de cualificación que teña que adquirir o traballador/a en formación).

Tamén se sinala nalgúns casos o número máximo de traballadores/as por titor/a.

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.

■ Respecto da retribución establécense os seguintes tipos:

- O salario mínimo interprofesional ou o salario mínimo interprofesional máis unha porcentaxe que se incrementa cada ano. Nun convenio engádese unha contía.
- 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 (engadindo algún/s complemento/s nalgúns convenios).

■ 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.

■ Hai algúns convenios que establecen a indemnización por cesamento, indicando días de salario por ano de servizo ou unha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato (nalgúns casos indicados en función da duración do contrato).

■ Recolle un convenio a renuncia a realizar contratos de formación dadas as especiais características dos centros de traballo.

■ Outras cláusulas refírense ao compromiso de conversión do contrato en indefinido

■ Contrato en prácticas

Os convenios con cláusulas sobre este contrato son 33 (16,9% dos asinados) e afectan a 55.103 traballadores/as (20,6%).

Destes convenios 19 son de empresa (12,3%) e afectan a 3.009 traballadores/as (21,6%) e 14 de sector (34,1%) e afectan a 52.094 traballadores/as (20,5%).

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

Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos de prácticas. Por provincias. Galicia 2001-2007

■ Cadro 9.35

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2007	1	25,00	3	30,00	3	60,00	3	33,33	4	30,77	14	34,15
Empresa												
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
2007	1	12,50	6	13,64	2	8,33	2	14,29	8	12,50	19	12,34
Total 2007	2	16,67	9	16,67	5	17,24	5	21,74	12	15,58	33	16,92

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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.

Sínálase tamén nalgúns convenios o número máximo de contratos en prácticas segundo o cadro de persoal da empresa. Faise establecendo unha porcentaxe sobre o total do persoal da empresa (nun convenio de empresa indican unha porcentaxe máxima de contratos en prácticas e de formación que se aplica sobre os contratos temporais de longa duración de cada categoría).

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

Establecen dous convenios de sector a obriga das empresas que contraten traballadores a través de contratos formativos (en prácticas e para a formación) de converter unha porcentaxe mínima deles que indica en contratos indefinidos cando se alcanzara o prazo máximo legal de duración deles.

Tamén se recolle en dous convenios de sector a indemnización por fin de contrato indicando un días de salario por ano de servizo e o outro porcentaxes sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do convenio (indican días e porcentaxes distintas en función do tempo de duración do contrato).

Outras cláusulas remiten ao sinalado na lexislación vixente respecto deste contrato.

■ Contrato de obra ou servizo determinado

Teñen cláusulas sobre este tipo de contrato 39 convenios (20%) que afectan a 162.333 traballadores/as (60,6%).

Deles 23 son de empresa (14,9%) e afectan a 4.038 traballadores/as (29,1%) e 16 son de sector (39%) e afectan a 158.295 traballadores/as (62,3%).

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.

■ Limitacións e control deste tipo de contratación

Establece un convenio de sector que só poderán concertar este contrato as empresas que contén cunha taxa de estabilidade do 60% da totalidade do cadro de persoal no momento da contratación, engadindo que no caso de facerse uso desta modalidade contractual sen cumprir este requisito, o contrato entenderase concertado por tempo indefinido.

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

Recolle un convenio de sector a recomendación de utilización doutros tipos de contratación xa que dada a peculiaridade do sector, este tipo de contrato non é o máis adecuado para este.

■ Indemnización que corresponde por fin deste contrato.

Normalmente indícase un número de días por anos de servizo ou a parte proporcional que corresponda ou unha porcentaxe dos conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato.

Nalgúns convenios establécese en función da duración do contrato (segundo a escala que se indica)

Nun convenio a contía ven determinada en función da taxa de estabilidade da empresa, indicando que no caso de que a empresa non acredite documentalmente ao traballador unha taxa, presúmese que esta é a menor que se indica nos tramos que se establecen e que é á que lle corresponde a maior indemnización.

■ Requisitos dos cesamentos.

■ Outras cláusulas refírense á información á representación dos traballadores/as sobre estes contratos.

■ Contrato eventual por circunstancias da produción

Teñen cláusulas sobre este contrato 82 convenios (42,1% dos asinados este ano) que afectan a 256.992 traballadores/as (95,9%).

Deles 37 son de sector (90,2%) e afectan a 251.379 traballadores/as (98,9%) e 45 son de empresa (29,2%) e afectan a 5.613 traballadores/as (40,4%).

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

Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos eventuais. Por provincias. Galicia 2002-2007

■ Cadro 9.36

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2006	9	50,00	22	39,29	8	42,11	17	60,71	32	44,44	88	45,60
2007	5	41,67	19	35,19	11	37,93	13	56,52	34	44,16	82	42,05

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Das cláusulas que figuran nestes convenios pódense destacar as seguintes:

■ Duración do contrato e prórrogas.

Son as cláusulas que máis se recollen.

Respecto da duración a que máis se indica é de 12 meses nun período de 18 meses.

■ Indemnización por fin deste contrato.

Tamén son moitos os convenios que recollen este tipo de cláusulas.

Indícase un número de días de salario en función do tempo traballado ou unha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato.

Nalgúns convenios establécese en función da duración do contrato (segundo a escala que se indica).

■ Indican algúns convenios a necesidade de aviso previo de extinción por escrito, sinalando o prazo mínimo co que ten que facerse.

■ Recollen dous convenios de sector a obriga das empresas que contraten traballadores/as a través destes contratos de converter ao remate da duración máxima legal destes unha porcentaxe mínima deles en contratos indefinidos.

■ Outras cláusulas remiten ou recollen o indicado en convenios de ámbito superior ou na lexislación vixente.

■ Contrato a tempo parcial

Teñen cláusulas sobre este contrato 21 convenios dos asinados este ano (10,8%) que afectan a 43.217 traballadores/as (16,1%).

Deles 15 son de empresa (9,7%) e afectan a 1.690 traballadores/as (12,2%) e 6 son de sector (14,6%) e afectan a 41.527 traballadores/as (16,3%).

Ademais das cláusulas que remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente, pódense destacar as seguintes:

- Establecer a xornada mínima e máxima semanal e/ou anual.
- Sinalar a preferencia dos traballadores/as contratados baixo a modalidade de tempo parcial para a ampliación da súa xornada laboral e/ou cobertura de vacantes ou para acceder a postos de traballo de carácter fixo sobre calquera nova contratación efectuada pola empresa.
- Pactos sobre horas complementarias.
- Prohibición de realizar horas extraordinarias.
- Sinalar que se converterán en contratos a xornada completa aqueles que durante un certo número de días continuados ou alternos realizen prolongacións de xornada.

■ Contrato de interinidade

Existen cláusulas sobre este contrato en 21 convenios dos asinados este ano (10,8%) que afectan a 65.417 traballadores/as (24,4%). Deles 17 son de empresa (11%) e afectan a 3.292 traballadores/as (23,7%) e 4 son de sector (9,8%) e afectan a 62.125 traballadores/as (24,5%).

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, así como á retribución que lle corresponde.

Establécese nalgúns convenios unha indemnización por fin deste contrato.

■ Contrato fixo – descontinuo

Teñen cláusulas sobre este contrato 7 dos convenios asinados este ano (3,6%) que afectan a 1.050 traballadores/as (0,4%).

Deles 5 son de empresa (3,2%) e afectan a 571 traballadores/as (4,1%) e 2 son de sector (4,9%) e afectan a 479 traballadores/as (0,2%).

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

- Indícase como deben facerse os chamamentos e a publicidade que debe darse a estes para constancia dos traballadores/as.

Respecto do chamamento sinálase que deberá efectuarase 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 de traballadores/as con contrato fixo discontinuo co obxecto de satisfacer e cubrir os incrementos fixos e periódicos das necesidades produtivas e organizativas da empresa.

■ Sinalar 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 (24,6%) que afectan a 152.290 traballadores/as (56,8%).

Deles 31 son de empresa (20,1%) e afectan a 4.469 traballadores/as (32,2%) e 17 son de sector (41,5%) e afectan a 147.821 traballadores/as (58,2%).

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

■ Dereitos dos traballadores/as

Sínálase 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 para os 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 para que casos se pode utilizar e/ou para cales non.

Exclúese nalgúns convenios a realización de actividades e traballos especialmente penosos, tóxicos ou perigosos.

■ Límites

Fíxanse nalgúns casos porcentaxes sobre o cadro de persoal que como máximo poden realizarse, sinalando os seguintes:

- Non poderán estar contratados a través das ETT un máximo do 5% do cadro de persoal fixo da empresa usuaria.
- A contratación a través de Empresas de Traballo Temporal, queda restrinxida ao 8% do cadro de persoal ao longo do ciclo económico de carácter anual.
- Os contratos realizados con ETT, non poderán superar o 20% do cadro de persoal nin ter unha duración superior aos 12 meses.
- Durante a vixencia do convenio a empresa comprométese a que o número (en media mensual) de traballadores que sexan contratados a través de Empresas de Traballo Temporal, por medio de contratos de posta a disposición, non superen unha porcentaxe dun 25% sobre o número total de traballadores/as do cadro de persoal da empresa e de ETT postos á súa disposición (é dicir, 25% máximo da suma de traballadores fixos, traballadores de contrato temporal nas súas diversas modalidades, e os traballadores das ETT).

Sinala un convenio que a empresa poderá realizar contratos con ETTs 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 8 dos convenios asinados este ano (4,1%) e afectan a 75.016 traballadores/as (28%).

Deles 4 son de sector (9,8%) e afectan a 74.096 traballadores/as (29,2%) e 4 son de empresa (2,6%) e afectan a 920 traballadores/as (6,6%).

Das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Indícase que as empresas que subcontraten con outras do sector a execución de obras ou servizos responderán ante os traballadores/as das empresas subcontratistas nos termos establecidos no artigo 42 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos traballadores/as, 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.

Sínálase 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.

Indica outro convenio 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.

Créase nun dos convenios de empresa unha comisión con funcións orientativas para a determinación dos tipos de traballo que poidan desenvolver as contratas externas indicando a súa composición.

E. Cláusulas sobre xubilación

Teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación 134 dos convenios asinados este ano (68,7%) que afectan a 237.538 traballadores/as (88,6%).

Destes convenios 96 son de empresa (62,3%) e afectan a 10.937 traballadores/as (78,7%) e 38 son de sector (92,7%) e afectan a 226.601 traballadores/as (89,2%).

Os tipos de cláusulas que recollen pódense resumir nos seguintes:

■ Cláusulas sobre xubilación forzosa

Son 60 os convenios asinados este ano en Galicia que teñen cláusulas sobre xubilación forzosa (30,8%) e afectan a 201.908 traballadores/as (75,3%).

Deles 21 son de sector (51,2%) e afectan a 195.494 traballadores/as (76,9%) e 39 son de empresa (25,3%) e afectan a 6.414 traballadores/as (46,1%).

Os tipos de cláusulas que maioritariamente se recollen fai referencia nuns convenios a que se establece a xubilación obrigatoria aos 65 anos sempre que se cumpran os requisitos legalmente esixidos para ter dereito a ela e noutros que será cando se ten dereito ao 100% da base reguladora.

Recollen moitos deles que se retrasa o momento da xubilación ata que se cumpran os requisitos sinalados, considerando nese momento a xubilación forzosa.

Indican catro convenios de empresa o seguinte:

- Como excepción á obrigada xubilación forzosa e cese na empresa ao alcanzar a idade regulamentaria (65 anos), establécese a posibilidade de que o traballador/a que nesa data non acredite o período de cotización efectiva e/ou bonificada (35 anos de cotización), para ter dereito á pensión de xubilación do 100% da base reguladora poida continuar o tempo necesario para lograr o requirido período de cotización (35 anos) e, en calquera caso, como máximo durante tres anos máis (ata os 68 anos).
- Se ao cumprir os 65 anos non lle correspondese na Seguridade Social o 100% de porcentaxe, poderá continuar traballando polo tempo necesario, para completar o dereito á seguinte porcentaxe maior á que lle correspondería ao cumprir os 65 anos, indicando que en ningún caso o devandito período poderá ser superior a un ano.
- Esíxese ademais de reunir os requisitos para a pensión, ter cotizados como mínimo 25 anos.
- A xubilación será obrigatoria aos 65 anos sempre e cando o traballador/a reúna un período mínimo de cotización que lle permita alcanzar o 80% da base reguladora e sexa requirido pola empresa paraa tal fin, engadindo que por cada xubilación forzosa, a empresa obrígase a formalizar un contrato indefinido de calquera categoría, nos seis meses precedentes ou posteriores á data da xubilación.

Nun convenio de sector e en 7 convenios de empresa existen compromisos concretos de cobertura das vacantes (nun de empresa de transformación de contratos temporais en indefinidos por cada xubilación forzosa). Noutros faise referencia á cobertura segundo as necesidades do servizo e/ou ao procedemento a seguir no caso de facelo.

Sinalar respecto deste tipo de cláusulas que os 60 convenios que conteñen cláusulas sobre xubilación forzosa supoñen un 44,8% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ **Xubilación especial aos 64 anos** (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 66 (33,8%) os que teñen cláusulas respecto deste tipo de xubilación e afectan a 159.489 traballadores/as (59,5%). Destes convenios 26 son de sector (63,4%) e afectan a 155.173 traballadores/as (61,1%) e 40 son de empresa (26%) e afectan a 4.316 traballadores/as (31,1%).

Estes 66 convenios supoñen un 49,3% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ **Cláusulas sobre xubilación parcial e o Contrato de relevo**

Recollen cláusulas ao respecto 79 convenios dos asinados este ano (40,5%) que afectan a 202.611 traballadores/as (75,6%).

Deles 29 son de sector (70,7%) e afectan a 195.816 traballadores/as (77,1%) e 50 son de empresa (32,5%) e afectan a 6.795 traballadores/as (48,9%).

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

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 convenios nos que se indica a posibilidade de acumulación da xornada que ten que facer o traballador/a xubilado/a parcialmente (algúns convenios indican que será nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa e outros deixan ao acordo entre empresa e traballador/a o período do ano no que deba traballarse).

Indícase tamén a posibilidade de que a empresa opte por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva de servizos recollendo 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.

Existen compromisos de aceptar as solicitudes deste tipo de xubilación que se presenten que cumpran os requisitos establecidos na lexislación vixente (ás veces condicionados a unha porcentaxe de redución de xornada ou a un prazo mínimo de antelación na solicitude). Nun convenio de empresa establécese un número de xubilacións anticipadas a cuxa petición a empresa se compromete a acceder, indicando ademais que para os contratos de relevo se lle dará preferencia aos fillos

dos traballadores/as sempre que reúnan as condicións do posto.

Indica un convenio de sector as prioridades para atender as peticións de xubilación parcial indicando en primeiro lugar a orde de entrada, en segundo a maior idade do/a solicitante e en última instancia por antigüidade na empresa; todo isto sempre e cando non existan suficientes traballadores/as cualificados para relevar a todos/as os/as solicitantes no momento de producirse o feito.

Nos casos de cambios de titularidade na adxudicación do servizo, e tendo en conta que opera a subrogación empresarial, indícase que 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 ou 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.

Outras cláusulas refírense ao do salario, sinalando na maioría dos casos que será o correspondente á xornada efectivamente realizada e que se percibirá mensualmente.

Estes 79 convenios con cláusulas sobre a xubilación parcial e o contrato de relevo supoñen un 59% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ **Contías, premios ou vacacións retribuídas por xubilación**

Establécense en 65 convenios (33,3%) que afectan a 58.838 traballadores/as (22%).

Destes convenios 18 son de sector (43,9%) e afectan a 55.078 traballadores/as (21,7%) e 47 son de empresa (30,5%) e afectan a 3.760 traballadores/as (27,1%).

■ **Complementos á pensión de xubilación**

Establécenos catro convenios de empresa que afectan a 1.296 traballadores/as.

■ **Outras cláusulas** refírense á posibilidade de que de forma individual se poida pactar entre empresa e traballador/a a xubilación anticipada, á información á representación dos traballadores/as respecto das previsións de xubilacións e aos compromisos de cobertura das baixas por xubilación (á parte dos xa indicados para o caso da xubilación obrigatoria).

F. Fomento da contratación indefinida

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.37 existen cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 62 convenios (31,8%) que afectan a 146.348 traballadores/as (54,6%).

Deles 20 son de sector (48,8%) e afectan a 140.507 traballadores/as (55,3%) e 42 son de empresa (27,3%) e afectan a 5.841 traballadores/as (42%).

De entre as cláusulas que recollen pódese destacar as seguintes:

■ 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.

**Convenios con cláusulas sobre fomento da contratación indefinida
Por provincias. Galicia. 2007**

■ Cadro 9.37

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	4	5
	%	25,00%	50,00%	41,67%
	Nº Traballadores/as	7.000	1.546	8.546
	%	60,20%	82,98%	63,35%
A Coruña	Nº Convenios	4	11	15
	%	40,00%	25,00%	27,78%
	Nº Traballadores/as	53.439	1.099	54.538
	%	37,29%	34,35%	37,22%
Lugo	Nº Convenios	3	8	11
	%	60,00%	33,33%	37,93%
	Nº Traballadores/as	3.409	609	4.018
	%	90,09%	37,48%	74,28%
Ourense	Nº Convenios	6	4	10
	%	66,67%	28,57%	43,48%
	Nº Traballadores/as	4.949	346	5.295
	%	29,55%	28,11%	29,45%
Pontevedra	Nº Convenios	6	15	21
	%	46,15%	23,44%	27,27%
	Nº Traballadores/as	71.710	2.241	73.951
	%	91,22%	37,46%	87,42%
Galicia	Nº Convenios	20	42	62
	%	48,78%	27,27%	31,79%
	Nº Traballadores/as	140.507	5.841	146.348
	%	55,30%	42,02%	54,61%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Recollen cláusulas deste tipo 25 dos convenios asinados este ano (12,8%) que afectan a 132.008 traballadores/as (49,3%). Deles 13 son de sector (31,7%) e afectan a 129.188 traballadores/as (50,8%) e 12 son de empresa (7,8%) e afectan a 2.820 traballadores/as (20,3%).

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:

■ As empresas deste sector terán, á finalización da vixencia do convenio, un 80% de cadro de persoal fixo. Para o cómputo desta porcentaxe, non se terán en conta os traballadores/as que estean ligados á empresa por un contrato de interinidade e de igual modo descontaranse os centros de nova apertura e aqueles que efectuaran

reformas que supoñan un incremento substancial das vendas. Nestes dous últimos casos o período durante o que non se computará estes traballadores/as será de 24 meses.

■ A partir da entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 70%.

■ As empresas que contén con máis de 30 traballadoras/es terán que acadar o 80% de emprego fixo ao remate da vixencia do convenio colectivo. Para os efectos do seu cálculo non se incluírán os contratos de interinidade nin se computará o persoal dos centros de nova apertura durante os primeiros catorce meses.

■ As empresas obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto do cadro de persoal total de, polo menos, un 75%. Nas empresas de 4 ou menos traballadores será dun 50%.

■ As empresas que contén cun cadro de persoal medio superior a 50 traballadores/as deberán manter unha porcentaxe de traballadores/as fixos que supere o 65% do devandito cadro de persoal.

■ As empresas deste sector que contén con máis de 10 traballadores/as terán a 31 de decembro de 2006 un cadro de persoal do 60% de emprego fixo.

■ 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 50% do cadro de persoal do dito centro con contrato fixo.

■ As partes asinantes do convenio, co fin de acadar dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo das empresas o 45% do cadro de persoal total para 2007, o 45% para 2008 e o 50% para o ano 2009, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses do persoal vinculado por este convenio.

■ Establécese como obrigatorio nas empresas a seguinte porcentaxe de traballadores/as que deberán estar contratados como fixos naquelas:

- Empresas de 1 a 5 traballadores/as: un traballador/a fixo
- Empresas de 6 a 20 traballadores/as: 40% de traballadores/as fixos.
- Empresas de 21 a 40 traballadores/as: 45% de traballadores/as fixos
- Empresas de 41 a 55 traballadores/as: 55% de traballadores/as fixos
- Empresas de 56 traballadores en adiante: 65% de traballadores/as fixos.

Cando por aplicación da porcentaxe resultase unha fracción, esta completárase ata a unidade tanto por exceso como por defecto. O tope será ata o 0,5 incluído, por defecto.

■ As partes asinantes acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de 5 traballadores/as a partires do 1 de xaneiro de 2008 do 40%.

Para os efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomarase en conta a media dos últimos 24 meses.

Exceptúanse do previsto no presente artigo as empresas de nova creación e as empresas que durante a vixencia do convenio incrementen o seu cadro de persoal

total de modo significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de traballadores/as da empresa polo menos nun 30%.

As empresas exceptuadas conforme ao previsto no parágrafo anterior contarán cun período de carencia de dous anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ao cumprirse 3 anos, ben dende a creación da empresa, ben dende o incremento significativo do emprego, ditas empresas deberán de cumprir o cadro de persoal fixo mínimo tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

■ Establecemento dun cadro de persoal fixo mínimo das empresas de máis de 3 traballadores/as nos seguintes termos:

Ano 2007: cadro de persoal fixo mínimo do 30% do cadro de persoal total.

Ano 2008: cadro de persoal fixo mínimo do 35% do cadro de persoal total.

Ano 2009: cadro de persoal fixo mínimo do 40% do cadro de persoal total.

Para os efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomarase en conta a media dos últimos 24 meses. Non obstante, en orden ao cumprimento do disposto no presente artigo con relación ao ano 2007, entenderase cumprido o requisito de cadro de persoal fixo cando se alcance o 30% na media dos últimos 24 meses ou á data 31 de decembro de 2007.

Recole este convenio a mesma excepción que no anterior (empresas de nova creación e as que durante a vixencia do convenio incrementen o seu cadro de persoal total de modo significativo -polo menos nun 30%- indicando tamén un período de carencia para o cumprimento de 2 anos coas mesmas condicións que no caso anterior).

■ Todas as empresas afectadas por este convenio terán como mínimo un cadro de persoal do 30% contratado indefinidamente.

Esta medida deberá ser regulada nos tres meses seguintes á sinatura do convenio.

■ Nas empresas suxeitas ao presente convenio, fíxase unha porcentaxe de contratos fixos do 25% a partir do 1 de xaneiro de 2008 e do 35% a partir do 1 de xaneiro do 2009.

Respecto da vixilancia do cumprimento destas cláusulas indícase que lle corresponde á Comisión Paritaria do convenio, engadindo algúns deles a obriga de remitir a información solicitada por elas respecto das modalidades de contrato utilizadas.

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

■ As partes asinantes deste convenio, para unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo das empresas do 80% do cadro de persoal total.

■ Establécese que para o último ano de vixencia deste convenio colectivo a relación de contratos laborais de carácter indefinido non poderá ser inferior ao 75% do cadro de persoal laboral medio anual no devandito exercicio.

■ A empresa comprométese, durante a vixencia deste convenio, a incrementar o cadro de persoal laboral con relación fixa, ata alcanzar a porcentaxe do 75%

de cadro de persoal fixo, salvo que circunstancias excepcionais de produción ou do seu sector do mercado o impidan, debendo en tal caso presentar un informe debidamente motivado ao comité de empresa.

■ As partes asinantes do convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego acordan fomentar a contratación indefinida, comprometéndose a manter un cadro de persoal indefinido dun 70% sobre un cadro de persoal medio de 280 traballadores/as.

■ Recolle un convenio o acordo de que terán como mínimo un cadro de persoal do 100% contratado indefinidamente, medida que deberá ser regulada nos tres meses seguintes á sinatura do convenio.

Indica que os contratos existentes teñen carácter de fixos descontinuos a excepción dos contratos fixos existentes ou os que se poidan facer no futuro.

Algúns convenios indican porcentaxes máximas de contratación temporal:

■ A contratación temporal non superará o 8% dos contratos totais acollidos ao ámbito persoal deste convenio.

■ Para acadar os obxectivos de estabilidade no emprego e posibilitar unha oferta cualificada de emprego público que cubra as necesidades estruturais da empresa, a contratación temporal en media anual, por días cotizados, salvo circunstancias conxunturais motivadas e valoradas pola comisión da xestión das listaxes de contratación temporal, non poderá superar o 25% do total do persoal.

■ A empresa non terá nunca máis dun 15% de traballadores/as eventuais (non se considerarán loxicamente os contratos por días ou vacacións).

■ Durante o ano 2007, e sempre que a taxa de eventualidade de man de obra directa supere o 30%, realizaranse 20 contratos fixos, 10 a data 30 de xuño de 2007 e tendo en conta a taxa de eventualidade en dita data, e os 10 restantes co mesmo criterio a 31 de decembro do 2007.

Se a taxa de eventualidade de man de obra directa fose inferior nas datas sinaladas ao 30% o número de contratacións fixas será proporcional á taxa de eventualidade a 30 de xuño de 2007 e 31 de decembro de 2007 respectivamente.

■ As partes asinantes do presente convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal eventual máximo un 35%.

■ Transformación de contratos temporais en indefinidos

Recollen este tipo de cláusulas 37 convenios (o 19% dos asinados este ano) que afectan a 84.662 traballadores/as (31,6%). Deles 12 son de sector (29,3%) e afectan a 81.630 traballadores/as (32,1%) e 25 son de empresa (16,2%) e afectan a 3.032 traballadores/as (21,8%).

Respecto das cláusulas que recollen pode destacarse o seguinte:

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

Recollen algúns convenios de sector compromisos concretos de transformación indicando as seguintes porcentaxes:

- Compromiso de transformar en indefinidos un 30% da totalidade dos contratos de obra ou servizo determinado regulados no convenio. Esta porcentaxe referirase unicamente aos contratos deste tipo que esgoten a súa duración máxima de dous anos.
- As empresas que contraten traballadores/as a través de contratos formativos (contrato para a formación e contrato en prácticas) estarán obrigadas a converter un 40%, como mínimo, destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego, cando se alcanzara o prazo máximo legal de duración destes (2 anos).

As empresas que contraten traballadores/as a través de contratos de duración determinada por circunstancias da produción estarán obrigadas, ao remate da duración máxima legal destes (12 meses), a converter un 25%, como mínimo, destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego.

- Noutro indican para os contratos en prácticas que ao seu termo converterán un 30% como mínimo, destes contratos, en contratos indefinidos de fomento do emprego, indicando igualmente respecto dos contratos para a formación que as empresas que teñan contratados a traballadores/as a través destes contratos converterán ao seu termo un 30% como mínimo en contratos indefinidos de fomento do emprego.

Respecto do Contrato Eventual do Artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores indica este mesmo convenio que as empresas que teñan contratados a traballadores/as a través de contratos eventuais dos previstos neste artigo, ao termo dos mesmos, converterán un 20% como mínimo, destes contratos, en contratos indefinidos de fomento do emprego.

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

Establécese noutras cláusulas a transformación en indefinidos dos contratos dos traballadores/as que teñan ou cumpran unha certa antigüidade na empresa.

Recollen varios convenios cláusulas que indican que, de conformidade coa lexislación vixente, acórdase que os contratos de duración determinada, incluídos os contratos formativos, poderán ser convertidos en contratos para o fomento da contratación indefinida suxeitos ao réxime xurídico establecido.

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

G. Garantías de emprego: Mantemento dos postos de traballo

Ademais das cláusulas sobre conservación e aumento do cadro de persoal fixo que xa se analizaron, recóllense nos convenios asinados este ano outras cláusulas tendentes a garantir ou aumentar o nivel de emprego existente no inicio da vixencia do convenio entre as que se poden destacar as seguintes:

■ Compromiso de **conservación do cadro de persoal** existente no momento da sinatura do convenio durante toda a vixencia del, indicando nalgún caso o cadro de persoal mínimo.

■ Obrigación de proceder á **cobertura obrigatoria das baixas** que se produzan.

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).

Convenios con cláusulas sobre garantías no emprego e subrogación empresarial

■ Cadro 9.38

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Capacidade diminuída	55	28,21
Retirada do permiso de conducir	35	17,95
Subrogación empresarial	34	17,44

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Capacidade diminuída

Existen cláusulas ao respecto en 55 convenios, o 28,2% dos asinados este ano, que afectan a 41.119 traballadores/as (15,3%).

Deles 49 son de empresa e afectan a 7.427 traballadores/as e 6 son de sector e afectan a 33.692 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.

Recollen tres convenios de empresa o compromiso de crear e definir tales postos unha vez asinado o convenio.

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

Tamén se indica nun convenio unha porcentaxe máxima de traballadores/as do total da categoría respectiva nesta situación e noutro do cadro de persoal total.

Sínálase nalgúns convenios unha idade (55 ou 60 anos) ou unha antigüidade (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. Recóllese nalgún convenio a

posibilidade de que a empresa poida limitar o número de traballadores/as que poidan facer uso desta posibilidade en función da súa idade, das dispoñibilidades de persoal e das necesidades orgánicas e funcionais.

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 agás que a dita incapacidade sexa derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, caso no que a retribución da categoría de orixe se mantería con carácter indefinido.

Sínálase nalgún caso 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 nalgún convenio un prazo dentro do cal se debe solicitar a reincorporación ao traballo.

Nun convenio de empresa indica que cando a un traballador/a lle sexa recoñecida a invalidez permanente parcial, a empresa verase na obriga de darlle un posto de traballo axeitado á súa situación, sendo a nova cualificación que lle corresponda polo menos igual ao nivel retributivo que tiña con anterioridade.

Engade que se obtivese o recoñecemento do dereito a percibir a pensión compatible co exercicio de profesión e oficio, a suma dos seus haberes polo seu novo posto de traballo, máis a pensión, será igual ao do nivel da categoría que ostenta, e se houberse lugar a indemnización, esta será percibida polo traballador/a integramente, non repercutindo nos haberes percibidos polo seu posto de traballo.

■ Retirada do permiso de conducir

Teñen cláusulas ao respecto 35 convenios (17,9% dos asinados este ano) que afectan a 25.109 traballadores/as (9,4%).

Deles 10 son de sector (24,4%) e afectan a 23.980 traballadores/as (9,4%), e 25 de empresa (16,2%) e afectan a 1.129 traballadores/as (8,1%).

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Indícase nelas que no caso de 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.

Limitábase nalgúns convenios a que a sanción non sexa superior a un certo período de tempo que se indica.

Faise referencia normalmente a que a retirada do carné sexa conducindo vehículos da empresa e por orde dela, pero hai convenios que inclúen a conducción do

vehículo particular aínda que limitado ao desprazamento do seu domicilio ao lugar de traballo ou regreso.

Exclúense os casos de retirada do permiso de conducir como consecuencia de imprudencia temeraria, embriaguez ou drogadicción ou cando existe mala fe ou dolo e nalgúns convenios os casos de reincidencia.

Indica un convenio o número máximo de condutores/as afectados/as en función do número total de condutores/as.

Establece un convenio de sector que as empresas deben de subscribir en favor dos traballadores/as que habitualmente conduzan vehículos da empresa, unha póliza de seguros que, no caso de privación temporal do permiso de conducir, cubra un subsidio mensual de 300 euros, indicando que se entende que existe habitualidade na conducción cando o traballador/a conduza vehículos da empresa polo menos 1/6 da súa xornada de traballo en cómputo mensual.

Engade ademais que se exclúe da cobertura do seguro os supostos de delitos contra a seguridade do tráfico e alcoholemias e sinala un prazo para formalizar a póliza a partires da publicación do convenio.

Respecto da retribución nuns casos indícase que será a mesma que viña percibindo no seu posto habitual e noutros establécese que será a do novo posto.

Nalgúns convenios 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, limitando tamén nalgún convenio o tempo de duración neste caso.

Establece algún convenio un período máximo de tempo durante o que se lle conserva a categoría e soldo, transcorrido o cal adaptáraselle ás condicións do novo posto.

■ Subrogación empresarial

Existen cláusulas en 34 convenios (17,4%) que afectan a 35.580 traballadores/as (13,3%).

Deles 7 son de sector (17,1%) e afectan a 34.469 traballadores/as (13,6%) e 27 son de empresa (17,5%) e afectan a 1.111 traballadores/as (8%).

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.

A maioría destes convenios pertencen ao sector servizos, só 2 pertencen ao sector da industria e 1 ao da construción.

No convenio do sector da industria siderometalúrxica da Coruña indícase que ao remate da concesión dunha contrata, producirase a subrogación do persoal en todos os seus dereitos e obrigas sempre que a mesma sexa para prestar

servizos de mantemento nas Administracións Públicas en virtude dunha concesión administrativa e sempre que se cumpran os requisitos que indica.

No convenio do sector da Construción de Ourense indícase que co obxecto de contribuír a garantir o principio de estabilidade no emprego dos traballadores/as empregados/as por empresas e entidades de dereito público que se sucedan mediante calquera modalidade contractual, total ou parcialmente, en calquera contrata de conservación e/ou mantemento de autoestradas, autovías, estradas ou vías férreas a que se refire o artigo 3, apartado b) e o anexo I, apartado b) do Convenio xeral do sector da construción, establécese, con carácter exclusivo para tales actividades, a obrigación de subrogación do persoal entre as empresas saínte e entrante, a cal se levará a cabo conforme cos requisitos e condicións que se detallan no convenio.

H. Outras cláusulas de fomento do emprego

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

Son 124 os convenios que recollen cláusulas deste tipo este ano (63,6%) e afectan a 235.460 traballadores/as (87,9%).

Indican a supresión ou redución ao mínimo das horas extraordinarias habituais 42 convenios (21,5% dos asinados este ano) que afectan a 44.479 traballadores/as (16,6%). Deles 8 son de sector (19,5%) e afectan a 40.035 traballadores/as (15,8%) e 34 son de empresa (22,1%) e afectan a 4.444 traballadores/as (32%).

Existe nalgúñas destas cláusulas o compromiso de creación dun novo posto de traballo cando se supere un certo número de horas nalgún servizo. Outros convenios indican a contratación dun traballador/a no caso de que unha porcentaxe que indican do cómputo anual de horas extraordinarias fora superior á xornada anual establecida.

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.

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

Sínálase 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.

Indícase que a organización do traballo se estende, entre outras, ás cuestións seguintes:

- A planificación e ordenación dos recursos humanos
- A fixación de calidade admisible ao longo do proceso de produción de que se trate.
- A determinación dos elementos necesarios para que o traballador/a poida alcanzar polo menos o rendemento normal ou mínimo.
- A existencia de vixilancia, atención e dilixencia no coidado de maquinaria, instalacións e utensilios encomendados ao traballador/a.
- A fixación de índices de desperdicios.

■ Competencia nesta materia.

Son as cláusulas que máis se repiten. Sínálase ao respecto que a organización do traballo é facultade exclusiva e responsabilidade 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 e estruturación das seccións ou departamentos da empresa que considere oportunos.

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/as das ordes recibidas.

Sínálase 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.

■ Procedementos de implantación, supresión e revisión dos sistemas de traballo

Por sistema de organización científica e racional do traballo entenderase o conxunto de principios da organización e racionalización do traballo e, de ser o caso, da retribución incentivada; de normas para a súa aplicación; e de técnicas da medición do traballo e da valoración de postos.

No establecemento de calquera sistema de racionalización do traballo terase en conta, entre outras, as seguintes etapas:

- Racionalización, descrición e normalización de tarefas.
- Análise, valoración, clasificación e descrición dos traballos correspondentes a cada posto ou grupos de postos de traballo.
- Análise e fixación de rendementos normalizados.
- Asignación dos traballadores/as aos postos de traballo segundo as súas aptitudes.

Non se poderá adoptar ningún sistema de traballo que poida prexudicar a formación profesional e técnica do persoal.

As empresas que queiran implantar un sistema ou que téndoo implantado o modifiquen pola substitución global dalgunhas das súas partes fundamentais, deberán informar con carácter previo á representación dos traballadores/as a implantación ou substitución que decidan efectuar.

Indícase a posibilidade de constituír unha Comisión Paritaria para estes efectos, sinalando o prazo no que deberá elaborar o informe sobre a medida a adoptar.

Sínálase tamén a posibilidade de establecer un período de adaptación.

Establécese o procedemento a seguir no caso de desacordo ou conflito (arbitrase, ditame dun técnico, AGA, ...)

Respecto da revisión de tempos e rendementos sinálanse os feitos polos que se poden efectuar, o período de adaptación se é o caso e a posibilidade de reclamación no caso de desconformidade por parte dos traballadores/as.

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 internacionalmente recoñecidos (como o Bedaux por exemplo) e noutros establécense sistemas propios.

Sínálase tamén nalgúns casos que as táboas de niveis de produtividade só se aplicarán nos centros de traballo que teñan comité de seguridade e saúde ou representación 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 indícase que a empresa poderá efectuar a medición dos traballos en todos aqueles casos que sexa viable.

Inclúense definicións para efectos da organización científica do traballo do que se considera actividade normal e óptima, rendimento normal e óptimo, nivel de actividade, tempo de espera, tempos de paro, tempo máquina, tempo normal,...

Recóllense 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/a 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, pero sen que poida esixirse neste caso un rendemento superior ao normal.

Indícase a posibilidade de establecer **primas á produtividade ou incentivos** nos traballos que se presten á súa aplicación, de tal forma que aos maiores rendementos que se alcancen no traballo correspondan uns ingresos que garden respecto aos normais, polo menos, a mesma proporción que a dos devanditos rendementos en relación cos normais.

Corresponde á Dirección da empresa, de acordo co Comité de empresa, determinar os rendementos, tomando como medida de actividade mínima esixible a que desenvolve un operario/a medio entregado ao seu traballo, sen o estímulo dunha remuneración por incentivo, ritmo que pode manter día tras día, doadamente, sen que esixa esforzo superior ao normal.

Entre os aspectos que se teñen en conta na valoración do desempeño indícanse o servizo ofrecido ao cliente, presenza e aseo no traballo, trato correcto con superiores e os demais compañeiros/as, aumento ou descenso na calidade e nivel do traballo realizado, dispoñibilidade ante necesidades puntuais da empresa, correcta utilización de todos os elementos de protección individual e seguimento das normas de prevención e saúde no traballo, etc.

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.

■ Prestación do traballo

O traballador/a está obrigado a realizar o traballo convindo baixo a dirección do empresario/a ou persoa en quen ese delegue.

Prohíbese utilizar fóra do traballo, máquinas, ferramentas, equipos, vehículos e útiles, estean ou non asignados ao traballador/a, salvo expresa autorización do empresario/a ou de quen o/a represente.

A empresa porá ao alcance dos traballadores/as todos os medios necesarios para que estes poidan executar o seu traballo nas mellores condicións de hixiene e seguridade.

Pola súa parte, os traballadores/as utilizarán os medios de protección que a Empresa lles facilite, coidando dos útiles, ferramentas e maquinaria de traballo que se lle confíen sendo responsables dos estragos, deterioracións ou danos que se produzan polo seu mal uso.

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.

Sínálase 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.

■ Novas tecnoloxías

Sínálase que con motivo da implantación de novas tecnoloxías requirirán a adopción de determinados criterios e actuacións que respecten, as condicións de seguridade e saúde no traballo, os dereitos dos traballadores/as e especialmente a estabilidade no emprego.

A empresa xestionará e negociará estes cambios coa participación da representación dos traballadores/as antes da súa aplicación.

Ante calquera modificación tecnolóxica no proceso de negociación darase prioridade á estabilidade do emprego na empresa adoptándose as medidas necesarias e posibles para garantilo (recolocación noutros postos, cambios de quendas e/ou horarios de traballo,...) coa correspondente negociación das condicións para a súa realización, co obxectivo compartido de conciliar as necesidades da empresa cos traballadores e traballadoras, facendo compatible a súa vida laboral coa persoal e familiar.

Dado que as novas tecnoloxías ou sistemas de traballo implican unha maior produtividade, a totalidade das retribucións económicas de calquera tipo que perciban os traballadores/as que se vexan afectados pola variación nas súas condicións de traballo non poderán ser inferiores ás que viñesen percibindo en cómputo anual por todos os conceptos.

A empresa facilitará os medios e a formación correspondente aos traballadores/as que con motivo dos cambios que se produzan na organización do traballo pola implantación de novas tecnoloxías equipos de traballo, vehículos, maquinaria, etc., sexan necesarios para o desenvolvemento da súa tarefa profesional.

Impulsarase o desenvolvemento da formación continua dos traballadores e traballadoras como mecanismo para facer fronte aos maiores requirimentos de cualificación e polivalencia.

Faise referencia tamén á utilización de novas tecnoloxías cando impliquen a posibilidade de empregar produtos menos perigosos.

■ 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

Sinálase que se procurará compatibilizar o desenvolvemento económico da empresa cos dereitos e aspiracións da sociedade.

Indícase como intención dos asinantes, durante a vixencia do convenio colectivo, analizar e, de ser o caso, concluír acordos en materia de desenvolvemento socialmente sostible, na medida en que a organización da empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral e social.

Ambas partes, así mesmo, declaran a vixencia dos valores e normas de comportamento contidos no código ético do grupo.

Os asinantes, no ámbito das súas respectivas responsabilidades, propóñense exercer os seus dereitos e cumprir as súas obrigas no marco do respecto aos precitados valores.

- 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 45 (23,1%) os convenios asinados este ano que teñen cláusulas sobre mobilidade xeográfica e afectan a 63.221 traballadores/as (23,6%).

Deles 35 son de empresa (22,7%) e afectan a 5.594 traballadores/as (40,2%) e 10 son de sector (24,4%) e afectan a 57.627 traballadores/as (22,7%).

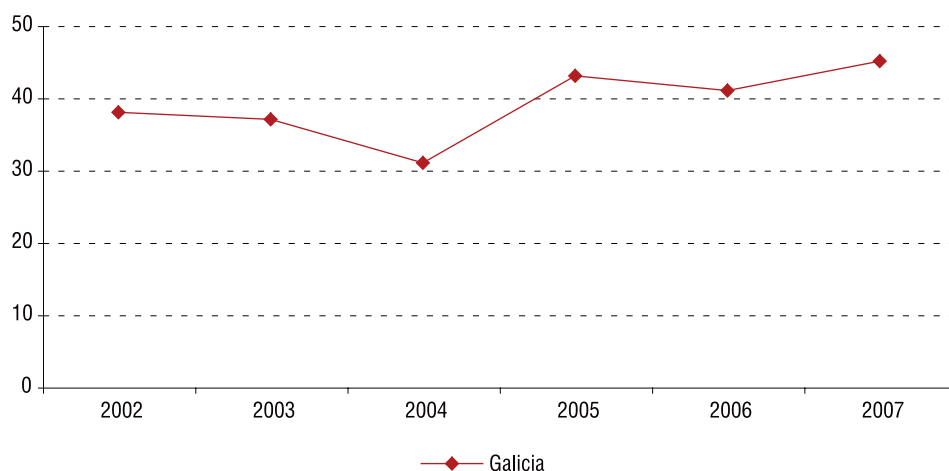
O Cadro 9.39 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica.
Por provincias. Galicia. 2002-2007**

■ Cadro 9.39

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2002	3	60,00	2	16,67	1	12,50	2	13,3333	1	6,67	9	16,36
2003	1	25,00	1	10,00	0	0,00	1	7,69	2	13,33	5	9,80
2004	3	60,00	3	30,00	2	25,00	3	21,43	1	5,56	12	21,82
2005	2	50,00	3	33,33	0	0,00	1	7,69	1	8,33	7	14,00
2006	1	50,00	3	30,00	0	0,00	3	23,08	2	16,67	9	21,43
2007	4	100,00	2	20,00	2	40,00	1	11,11	1	7,69	10	24,39
Empresa												
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
2007	5	62,50	7	15,91	5	20,83	3	21,43	15	23,44	35	22,73
Total 2007	9	75,00	9	16,67	7	24,14	4	17,39	16	20,78	45	23,08

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Ademais das cláusulas que remiten ou recollen o sinalado na lexislación vixente, pódense destacar as seguintes:

Inclúen algúns convenios a definición do que se considera traslado para estes efectos, asociándoo a que supoña para o traballador/a cambio de domicilio e sinalando nalgúns casos o número de quilómetros entre o novo centro de traballo e o anterior ou o domicilio do traballador/a. Noutros convenios indícase o que non se considera desprazamento para estes efectos.

Recóllense 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/a.

Indícase nalgúns convenios a obriga de comunicación á representación dos traballadores/as de todos os traslados de persoal, aínda que sexan por mutuo acordo.

Indícanse tamén nalgúns convenios as preferencias para non ser desprazados/as sinalando as seguintes:

- Representantes legais dos traballadores/as.
- Diminuídos físicos e psíquicos.
- Mulleres embarazadas, persoas que gocen do permiso de lactación ou dalgunha redución de xornada por atención a menores ou a familiares.

Algúns convenios indican que non se poderá aplicar este tipo de mobilidade.

Sinalar por último que algúns convenios recollen o sinalado respecto das traballadoras vítimas de violencia de xénero no artigo 40.3bis do Estatuto dos traballadores/as.

B. Mobilidade funcional

Teñen cláusulas sobre mobilidade funcional 84 dos convenios asinados este ano (43,1%) que afectan a 60.200 traballadores/as (22,5%).

Deles 9 son de sector (22%) e afectan a 50.861 traballadores/as (20%) e 75 son de empresa (48,7%) e afectan a 9.339 traballadores/as (67,2%).

O Cadro 9.40 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas

Respecto das cláusulas que conteñen, ademais das que remiten ou recollen total ou parcialmente o indicado ao respecto na lexislación vixente, cabe sinalar as seguintes:

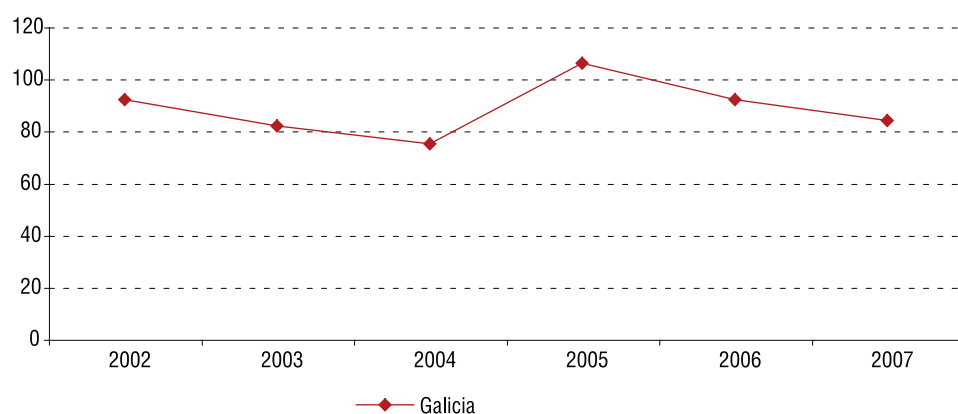
- Información á representación legal dos traballadores/as.
- Nalgúns convenios sinálase como contido desta información o seguinte:
- Identificación das persoas afectadas.
 - Descrición xustificativa das causas que motivan o cambio.
 - Duración estimada da mobilidade.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional.
Por provincias. Galicia. 2002-2007**

■ Cadro 9.40

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2007	2	50,00	3	30,00	1	20,00	3	33,33	0,00		9	21,95
Empresa												
	15	75,00	12	30,77	8	47,06	7	43,75	38	49,35	80	47,34
	7	87,50	28	57,14	4	36,36	6	30,00	26	40,00	71	46,41
	8	61,54	16	42,11	6	33,33	7	30,43	27	38,57	64	39,51
	6	85,71	28	54,90	13	56,52	17	68,00	30	48,39	94	55,95
	9	56,25	28	60,87	7	50,00	6	40,00	31	51,67	81	53,64
2007	6	75,00	23	52,27	10	41,67	8	57,14	28	43,75	75	48,70
Total 2007	8	66,67	26	48,15	11	37,93	11	47,83	28	36,36	84	43,08

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



■ 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, exceptuándose nalgúns convenios os casos de substitución por enfermidade ou accidente, vacacións, licenzas e excedencias cuxa 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. Noutros casos nos que existen procedementos regulados para a provisión de vacantes, debe procederse segundo o sinalado neles.

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**.

Limitase 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.

Indícase nalgún convenio que a designación dos traballadores/as será rotativa, comezando polos de menor categoría e menor antigüidade nesta.

Tamén indican algúns convenios que se o cambio tivese a súa orixe en petición do traballador/a, asignaráselle a retribución que corresponda ao novo posto.

■ 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 104 convenios dos asinados este ano (53,3%) que afectan a 217.029 traballadores/as (81%).

Deles 24 son de sector (58,5%) e afectan a 207.347 traballadores/as (81,6%), e 80 son de empresa (51,9%) e afectan a 9.682 traballadores/as (69,7%).

As cláusulas refírense maioritariamente ao seguinte:

■ Probas e/ou concursos de méritos para o ascenso.

Recollen cláusulas deste tipo 57 convenios dos asinados este ano (29,2%) que afectan a 153.174 traballadores/as (57,2%).

Deles 10 son de sector (24,4%) e afectan a 146.435 traballadores/as (57,6%) e 47 son de empresa (30,5%) e afectan a 6.739 traballadores/as (48,5%).

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, a permanencia na categoría profesional, 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 42 convenios (21,5%) que afectan a 169.692 traballadores/as (63,3%) os que recollen cláusulas deste tipo.

Deles 12 son de sector (29,3%) e afectan a 165.464 traballadores/as (65,1%) e 30 son de empresa (19,5%) e afectan a 4.228 traballadores/as (30,4%).

■ Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo.

Establécese en 40 convenios (20,5%) que afectan a 114.365 traballadores/as (42,7%).

Deles 13 son de sector (31,7%) e afectan a 111.466 traballadores/as (43,9%) e 27 son de empresa (17,5%) e afectan a 2.899 traballadores/as (20,9%).

■ Establécese nalgúns casos un período de proba que no caso de non superarse ou desistir o traballador/a supón o retorno ao antigo posto.

■ 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 124 convenios dos asinados este ano (63,6%) que afectan a 212.691 traballadores/as (79,4%).

Deles 100 son de empresa (64,9%) e afectan a 10.629 traballadores/as (76,5%) e 24 son de sector (58,5%) e afectan a 202.062 traballadores/as (79,5%).

O Cadro 9.41 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional. Por provincias. Galicia. 2002-2007

■ Cadro 9.41

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2007	4	100,00	6	60,00	3	60,00	5	55,56	6	46,15	24	58,54
Empresa												
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
2007	8	100,00	28	63,64	12	50,00	11	78,57	41	64,06	100	64,94
Total 2007	12	100,00	34	62,96	15	51,72	16	69,57	47	61,04	124	63,59

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Tendo en conta ademais os convenios que, aínda sen ter cláusulas específicas ao respecto, recollen unha clasificación na táboa salarial (en grupos, categorías, niveis,...), son 146 os convenios asinados este ano que establecen un sistema de clasificación e afectan a 250.957 traballadores/as.

Destes convenios 35 son de sector e afectan a 240.239 traballadores/as e 111 son de empresa e afectan a 10.718 traballadores/as.

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Nalgúns casos non aparece recollida a clasificación no propio convenio, senón que se fai remitindo a outros convenios e/ou ordenanzas.

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 a estrutura da empresa non o require.

Tamén se sinala que non ten carácter exhaustivo, podendo a dirección da empresa, de acordo coa representación legal dos traballadores/as, crear outras novas, suprimir algunha das existentes ou modificar a súa denominación.

■ Clasificación por medio de grupos profesionais

En 73 convenios (o 37,4%) a clasificación faise en grupos profesionais. Estes convenios afectan a 87.270 traballadores/as (32,6%).

Deles 18 son de sector (43,9%) e afectan a 82.437 traballadores/as (32,4%) e 55 son de empresa (35,7%) e afectan a 4.833 traballadores/as (34,8%).

Respecto dos 146 convenios que establecen un sistema de clasificación, este tipo de clasificación en grupos supón o 50%.

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, áreas, divisións e/ou escalas 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.

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 sinálanse 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.

II. Iniciativa

Factor que deberá ter en conta o maior ou menor grao de dependencia a directrices, ou normas na execución das súas funcións.

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.

V. Responsabilidade.

Factor para cuxa valoración deberá terse 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.

VI. Mando.

Factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de supervisión e ordenación de tarefas e funcións e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

■ Clasificación por medio de categorías profesionais

Son 73 (37,4%) os convenios nos que a clasificación se fai en categorías profesionais e afectan a 163.687 traballadores/as (61,1%).

Deles 17 son de sector (41,5%) e afectan a 157.802 traballadores/as (62,1%) e 56 son de empresa (36,4%) e afectan a 5.885 traballadores/as (42,3%).

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, modificadas ou suprimidas por acordo coa representación legal dos traballadores/as ou por disposicións futuras emanadas dos órganos competentes.

■ Cláusulas de non discriminación

Indícase ao respecto que a clasificación profesional que se establece no convenio ten como principio fundamental a non discriminación por razón de sexo.

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.

■ 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

Teñen cláusulas sobre discriminación e/ou acoso 107 convenios (54,9% dos asinados este ano) que afectan a 196.182 traballadores/as (73,2%).

Deles 24 son de sector (58,5%) e afectan a 186.087 traballadores/as (73,2%) e 83 son de empresa (53,9%) e afectan a 10.095 traballadores/as (72,6%).

Os convenios que teñen cláusulas sobre o acoso (sexual e/ou moral) son 51 (26,2%) e afectan a 71.835 traballadores/as (26,8%).

Deles 16 son de sector (39%) e afectan a 66.262 traballadores/as (26,1%) e 35 son de empresa (22,7%) e afectan a 5.573 traballadores/as (40,1%).

Analizáronse as cláusulas que recollen tendo en conta a entrada en vigor este ano da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, polo que os convenios aos que se fai referencia son os asinados con posterioridade á data da entrada en vigor da lei, que foron 125 (32 de sector e 93 de empresa) e afectan a 208.053 traballadores/as.

Respecto das cláusulas que recollen que se refiren a materias modificadas por esta lei pódese destacar o seguinte:

■ A obriga de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de 250 traballadores/as e o fomento ou a implantación voluntaria nas pequenas e medianas empresas.

Sinálase, sen prexuízo da liberdade das partes para determinar o contido dos convenios colectivos, que na súa negociación existirá en todo caso o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou, se é o caso, plans de igualdade.

Recollen cláusulas sobre plans de igualdade 3 convenios de empresa que afectan a 2.036 traballadores/as.

Dos 93 convenios de empresa analizados son 6 os que afectan a máis de 250 traballadores/as. Os tres que non teñen cláusulas sobre o plan de igualdade foron asinados nos tres primeiros meses logo da entrada en vigor da lei.

■ Comisiões de igualdade

Son 4 os convenios que se refiren á creación de Comisiões paritarias de igualdade, 1 de sector e 3 de empresa e afectan a 14.829 traballadores/as.

No convenio de sector e nun de empresa indícase respecto desta comisión a súa creación e composición.

Nos outros dous de empresa ademais indícanse as funcións e nun deles o xeito de adoptar as decisións.

■ Existencia e/ou incorporación de medidas para garantir a igualdade entre mulleres e homes no acceso ao emprego, na formación e promoción profesionais, e nas condicións de traballo.

Indícase na lei a posibilidade de que a negociación colectiva poida establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións, podendo a tal efecto establecer reservas e preferencias nas condicións de contratación de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo ou categoría profesional de que se trate.

Tamén se indica a posibilidade de que a negociación colectiva poida establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso no grupo, categoría profesional ou posto de traballo de que se trate.

Dos convenios analizados teñen algún tipo de cláusulas que fan referencia á igualdade e/ou non discriminación 38 convenios (o 30,4%) que afectan a 88.541 traballadores/as. Deles 10 son de sector e 28 de empresa.

O tipo de cláusulas que recollen refírense ao seguinte:

Cláusulas xerais.-

Sinalase nalgunhas destas cláusulas que ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado por razón do seu sexo, orientación sexual, estado civil, idade, raza, nacionalidade, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación sindical ou por calquera outra condición de índole persoal que puidese atentarse contra a liberdade individual da persoa.

Tamén se indica noutras cláusulas que se adoptarán cantas medidas tendan a facer efectivo o principio de igualdade entre home e muller en todos os aspectos do réxime de traballo, e singularmente, na contratación, xornada de traballo, regras comúns sobre categorías profesionais e ascensos, retribucións e demais condicións de traballo.

Outro tipo de cláusulas establece como obxectivos a cumprir en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres os seguintes:

- Que tanto as mulleres como os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.

- Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal maneira que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.
- Que mulleres e homes reciban igual retribución por traballo de igual valor; así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outro sentido deste.

Funcións do Comité de empresa e/ou representantes dos traballadores/as.-

Nalgúns casos estas cláusulas veñen recollidas ao sinalar as funcións do comité de empresa e/ou representantes dos traballadores/as, indicando que velarán non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou paccionada, senón tamén polos principios de non-discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

Outro tipo de cláusula que tamén se refire ás funcións dos comités e/ou representantes dos traballadores/as indica que deberán de vixiar o cumprimento das seguintes normas:

- Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.
- Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.
- Que ningún traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a, despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.
- Que ningún traballador/a poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc. por razón do seu sexo.
- Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

Clasificación profesional.-

Sinalan estas cláusulas que coa clasificación profesional que se establece preténdese acadar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades das empresas do sector; facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que colla discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou calquera outra índole.

Indícase tamén nalgúns convenios ao establecer a clasificación profesional que ten como principio fundamental a non discriminación por razón de sexo.

Medidas de acción positiva.-

Dos 38 convenios sinalados fan referencia a medidas de acción positiva 4 (1 de sector e 3 de empresa) que afectan a 13.313 traballadores/as.

No convenio de sector sinálase nos criterios xerais sobre contratación que se potenciará a igualdade de oportunidades, engadindo que, dada a escasa presenza de mulleres no sector, ambas partes se comprometen a favorecer unha maior contratación destas para os centros de produción afectados polo convenio.

Indícase tamén respecto da contratación temporal que en aras da igualdade de oportunidades e, dada a escasa presenza feminina no sector, ambas partes se comprometen a favorecer unha maior contratación de mulleres.

Nun dos convenios de empresa ao regular o complemento por traballos especiais indica que os asinantes do convenio se comprometen a facilitar o acceso a estes traballos ao persoal feminino para conseguir unha equiparación real entre sexos.

Nos outros dous convenios as cláusulas só fan unha referencia xeral á adopción deste tipo de medidas sen concretalas. Sinalan así a necesidade de adopción de medidas de acción positiva na negociación colectiva que impulsen a promoción de mulleres a cargos de responsabilidade nas empresas.

Tamén indican a necesidade de poñer especial atención fronte á discriminación indirecta.

■ A protección fronte o acoso sexual e o acoso por razón de sexo

Teñen cláusulas respecto do acoso 31 convenios (o 24,8%) que afectan a 35.898 traballadores/as. Deles 9 son de sector e 22 de empresa.

■ Algunhas destas cláusulas veñen recollidas ao establecer a cualificación das faltas cando regulan o réxime disciplinario.

A cualificación que se fai é de falta moi grave, indicando algúns convenios que se consideran como circunstancias agravantes que a referida conduta se leve a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica ou se exerza sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

Sínálase ademais nalgún convenio que no caso de que se probase que se exercera calquera represalia contra a persoa denunciante do acoso sexual, considerárase un agravante para a determinación da sanción que se vaia impoñer ou, se é o caso, a imposición dunha nova sanción consonte a dita conduta.

■ Recóllese nalgún convenio o compromiso de tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por este motivo tanto de xeito persoal ou a través dos Comités de Empresa ou Delegados/as de Persoal.

Tamén se comprometen a non exercer ningún tipo de represalias sobre as persoas que denuncien actuacións deste tipo.

■ Sínálase nalgún convenio que non é necesario que as accións de acoso sexual no traballo se desenvolvan durante un período prolongado de tempo. Unha soa acción, pola súa gravidade, pode ser constitutiva de acoso sexual.

■ Outro tipo de cláusulas recollen definicións sobre o acoso (segundo nalgúns casos o establecido na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia) sinalando, entre outros, os seguintes aspectos:

Recoñéceselle aos traballadores/as o dereito ao respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza 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 entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, polo tanto, prohibese.

O rechazo de tal comportamento por parte dunha persoa ou a súa submisión a el non poderá utilizarse para tomar unha decisión que lle afecte.

Indícase tamén que o comité de empresa, e/ou os/as representantes dos traballadores/as e a dirección de persoal da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a ou procurando silenciar a súa identidade cando así fora requirido.

■ Nalgúns convenios estas cláusulas veñen recollidas dentro das que se refiren á seguridade e saúde no traballo.

Sínálase nunha destas cláusulas que a protección e a saúde dos traballadores/as constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes do convenio, considerando que para acadalo se require o establecemento e a planificación dunha acción preventiva no centro de traballo, coa finalidade de eliminar ou minimizar os riscos laborais, incluídos os de natureza psicosocial, así como mellorar a calidade de vida e ambiente laboral.

Indícase así neste convenio o compromiso de establecer un procedemento de solución de conflitos por acoso psicolóxico ou sexual, sen prexuízo do dereito de accións xudiciais ou administrativas por parte do traballador ou traballadora afectado.

■ Cláusulas sobre violencia de xénero

Existen cláusulas ao respecto en 11 convenios (5 de sector e 6 de empresa) que afectan a 19.458 traballadores/as.

O tipo de cláusulas que recollen reproduce xeralmente o sinalado na lexislación vixente, sendo as que máis se repiten as seguintes:

■ Recollen varios convenios total ou parcialmente o sinalado no artigo 37.7 do Estatuto dos traballadores que sinala que a traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

■ Refírense tamén algúns convenios ao sinalado nos artigos 45.1.n) e 48.6 do Estatuto dos traballadores/as sinalando que o contrato poderá suspenderse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero e que o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, agás que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Nese caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses cun máximo de dezaioito meses.

■ Recollen outros convenios o sinalado no artigo 40.3 bis) do Estatuto dos traballadores/as sinalando que a traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa na obriga de abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos a empresa virá obrigada a comunicar ás traballadoras as vacantes existentes en dito momento, ou as que se puideran producir no futuro.

O traslado ou cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de 6 meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.

Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuar no novo. Neste último caso decaerá a mentada obriga de reserva.

■ Respecto das excedencias indica un convenio a obriga por parte da empresa de concedela se a solicitude fose realizada por unha traballadora vítima de violencia de xénero e noutros remite ou recolle o sinalado na Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

9.6.9. Réxime disciplinario

Existen cláusulas en 87 convenios (44,6%) que afectan a 67.191 traballadores/as (25,1%).

Deles 73 son de empresa (47,4%) e afectan a 7.478 traballadores/as (53,8%) e 14 son de sector (34,1%) e afectan a 59.713 traballadores/as (23,5%).

As cláusulas fan referencia maioritariamente ao seguinte:

■ Graduación das faltas

Establécese en 67 convenios, o que supón o 34,4% dos asinados e o 77% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario. Os traballadores/as aos que afectan son 63.097 e deles 13 son de sector e 54 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.

■ Sancións

Indican as sancións segundo a gravidade das faltas 57 convenios, o que supón o 29,2% dos asinados e o 65,5% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario. Afectan estes convenios a 62.625 traballadores/as e deles 13 son de sector e 44 de empresa.

Os tipos máis frecuentes de sancións que se indican son: amonestacións 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 á representación dos traballadores/as e á prescrición e cancelación.

9.6.10. Cláusulas sobre o idioma

Teñen cláusulas sobre o idioma 39 convenios (o 20% dos asinados este ano) que afectan a 75.631 traballadores/as (28,2%).

Deles 29 son de empresa (18,8%) e afectan a 4.651 traballadores/as (33,5%) e 10 son de sector (24,4%) e afectan a 70.980 traballadores/as (27,9%).

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, etc. que se publiquen nos taboleiros de anuncios da empresa e tamén se indica nalgún caso cos contratos e nóminas.

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 56 convenios, o 28,7% dos asinados este ano, que afectan a 174.823 traballadores/as (65,2%).

Deles 25 son de sector (61%) e afectan a 171.102 traballadores/as (67,3%) e 31 son de empresa (20,1%) e afectan a 3.721 traballadores/as (26,8%).

No Cadro 9.42 pódese apreciar a evolución no número de convenios con estas cláusulas no período 1994 – 2007.

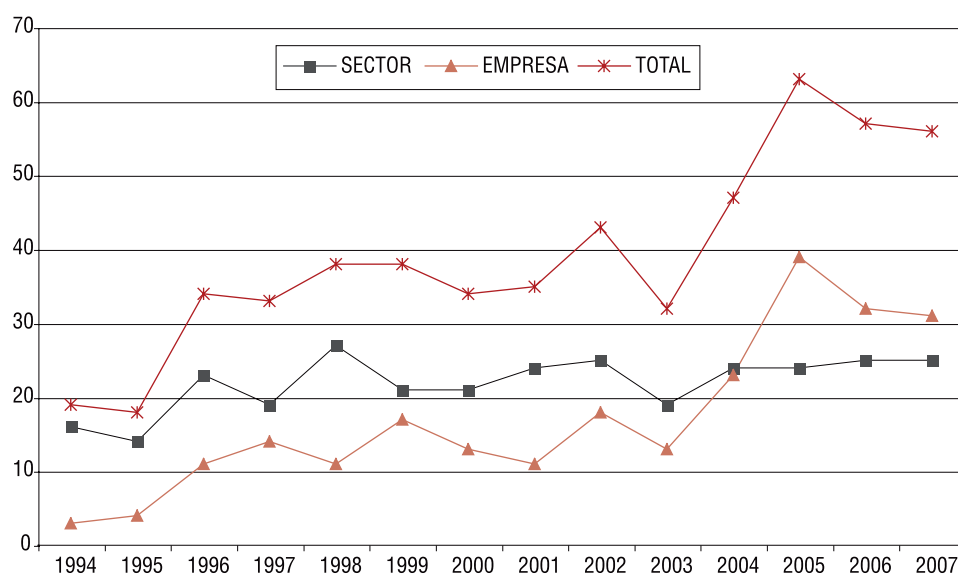
O tipo de cláusula que máis se utiliza indica que as partes asinantes do convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) nos propios termos en que están formuladas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusula de sometemento
ao AGA. Por provincias. Galicia. 1994-2007**

■ Cadro 9.42

		Sector	Empresa	
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	4	3	
	%	100,00	37,50	
A Coruña	Nº	8	8	
	%	80,00	18,18	
Lugo	Nº	4	5	
	%		20,83	
Ourense	Nº	3	1	
	%	33,33	7,14	
Pontevedra	Nº	6	14	
	%	46,15	21,88	
Galicia 2007	Nº	25	31	
	%	60,98	20,13	
				TOTAL
1994		16	3	19
1995		14	4	18
1996		23	11	34
1997		19	14	33
1998		27	11	38
1999		21	17	38
2000		21	13	34
2001		24	11	35
2002		25	18	43
2003		19	13	32
2004		24	23	47
2005		24	39	63
2006		25	32	57
2007		25	31	56

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



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 xeográfica.
- Desvinculación salarial.
- Modificacións substanciais das condicións de traballo.
- Dificultades na negociación do convenio.
- Amortización de postos de traballo.
- Valoración dos postos de traballo.

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 2007 ou posterior, combinando esta información coa remitida pola Subdirección Xeral de Estatísticas Sociais e Laborais do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, 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 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 2007. 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 tiveronse 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 2007, que foron 135 e afectan a 113.657 traballadores/as.

Convenios colectivos

■ Cadro 9.I

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	66	5.649
Sector	28	52.194
Total	94	57.843

Revisións salariais

■ Cadro 9.II

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	18	7.702
Sector	23	48.112
Total	41	55.814

Deles 84 son de empresa e afectan a 13.351 traballadores/as e 51 son de sector e afectan a 100.306 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	73,81%
51-100	10	11,90%
101-500	6	7,14%
501-1000	2	2,38%
1001-3000	3	3,57%
>3000	1	1,19%
Total	84	

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de traballadores/as. Sector

■ Cadro 9.IV

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	3	5,88%
51-100	2	3,92%
101-500	10	19,61%
501-1000	8	15,69%
1001-3000	19	37,25%
>3000	9	17,65%
Total	51	

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 o 66,66% dos convenios asinados de empresa e o 64,28% 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 Traballadores/as	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	-	0,00%
1 ano	12	18,18%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	10	15,15%
De 2 a 3 anos	-	0,00%
3 anos	22	33,33%
Máis de 3 anos	22	33,33%
Total	66	

**Vixencias medias dos convenios de sector.
Porcentaxe sobre o total**

■ Cadro 9.VI

Nº Traballadores/as	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	-	0,00%
1 ano	3	10,71%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	6	21,43%
De 2 a 3 anos	1	3,57%
3 anos	8	28,57%
Máis de 3 anos	10	35,71%
Total	28	

O incremento salarial medio pactado nos 135 convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o 2007 foi de 4,2 (Cadro 9.VII).

Media ponderada do incremento salarial pactado

■ Cadro 9.VII

Ano 2007	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
	4,0	4,8	4,4	3,6	4,2

Este incremento é superior en 0,1 puntos ao IPC galego do ano 2007 que foi do 4,1 e igual ao IPC estatal que foi do 4,2.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial que figuran no 78,6% dos convenios asinados e no 79,7% dos revisados este ano.

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	4,8
Industria	4,8
Construción	3,8
Servizos	3,7
Total	4,2

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	37	56,06%	4.596	81,36%
Sector	21	75,00%	40.879	78,32%
Total	58	61,70%	45.475	78,62%

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía salarial

■ Cadro 9.X

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	11	61,11%	4.850	62,97%
Sector	20	86,96%	39.658	82,43%
Total	31	75,61%	44.508	79,74%

A xornada media pactada nestes convenios foi de 1.742,95 horas (Cadros 9.XI e 9.XII). No cálculo desta media tivéronse en conta os 108 convenios asinados ou revisados este ano que sinalan a xornada de xeito anual.

Xornada pactada. Media ponderada para o ano actual

■ Cadro 9.XI

	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
2007	1.746,67	1.721,06	1.742,95

Xornada por sector de actividade

■ Cadro 9.XII

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa		1.698,41	1.656,00	1.730,07	1.721,06
Sector	1.778,69	1.747,59		1.743,62	1.746,67
Total	1.778,69	1.741,87	1.656,00	1.741,30	1.742,95

Dos 108 convenios analizados, só 3 de empresa indican unha xornada de 1.826 horas e os 105 restantes sinalan unha xornada inferior.

Dos 38 que indican a xornada semanal, 20 sinalan unha xornada inferior ás 40 horas.

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 2007

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL - I CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL	Non indica %		
ACUICULTURA MARIÑA NACIONAL - I ACORDO COLECTIVO MARCO	3,00	1,20	4,20
BANCA PRIVADA	2,75	Base para 2008: valor 1,45	2,75
CAIXAS DE AFORROS	2,00	2,20	4,20
CENTROS DE ASISTENCIA E DE EDUCACIÓN INFANTIL	3,00		3,00
CENTROS E SERVIZOS DE ATENCIÓN A PERSOAS CON DISCAPACIDADE (antes CENTROS DE ASISTENCIA, DIAGNÓSTICO, REHABILITACIÓN E PROMOCIÓN DE MINUSVALIDOS)	Indica % distintos		
COMERCIO DE PAPEL E ARTES GRÁFICAS	3,10		3,10
EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS (antes AXENTES E CORREDORES DE SEGUROS)	2,00	2,20	4,20
ENSINO E FORMACIÓN NON REGULADA	2,70		2,70
ESTABLECEMENTOS FINANZEIROS DE CRÉDITO [ENTIDADES FINANCIACION Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO (LEASING) (FACTORING)]	2,60	2,23	4,83
ESTACIÓNS DE SERVIZO	2,00	2,80	4,80
FARIÑAS PANIFICABLES E SÉMOLAS	2,25	2,20	4,45
INDUSTRIA AZUCREIRA	2,30	2,20	4,50
INDUSTRIA DO CALZADO	2,50	2,20	4,70
INDUSTRIA METALGRÁFICA E FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS	2,85	2,20	5,05
INDUSTRIA QUÍMICA	2,90	1,90	4,80
INDUSTRIA SALINEIRA - Acordo Sectorial Nacional	2,30	2,10	4,40
INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMENTO, DEPURACIÓN E DISTRIBUCIÓN DE AUGAS POTABLES E RESIDUAIS	Non indica %		
INDUSTRIAS DO CURTIDO, CORREAS E COIROS INDUSTRIAIS E CURTICIÓ DE PELES PARA PELETARÍA	2,50	2,20	4,70
INDUSTRIAS DO FRÍO INDUSTRIAL	Non indica %	2,20	
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DO VIDRO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, E PARA AS DO COMERCIO EXCLUSIVISTA DOS MESMOS MATERIAIS	2,60	2,20	4,80
MATADOIROS DE AVES E COELLOS	2,60	2,20	4,80
MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS E PERFUMERÍAS	4,00		4,00
PERFUMERÍA E AFÍNS	2,60	2,20	4,80
RECUPERACIÓN DE RESIDUOS E MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS	3,00	2,20	5,20
SERVIZO DE TRANSPORTE URBANO E INTERURBANO DE AUTO TAXI	Non indica %		
SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO	2,00	2,20	4,20
TÉCNICOS DE EMPRESAS DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	2,70		2,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,0			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos revisados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ADMINISTRACIÓNS DE LOTERÍAS	2,40	1,80	4,20
AUTOESCOLAS	3,90	0,30	4,20
AXENCIAS DE VIAXES	2,32	2,20	4,52
COMERCIO DE FLORES E PLANTAS	3,00	2,20	5,20
CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AFUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZÓNS, ACEITES E FARIÑA DE PEIXE E MARISCO	2,00	2,60	4,60
DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS E OS SEUS TRABALLADORES	2,25	2,20	4,45
DISTRIBUIDORES DE PRODUTOS FARMACÉUTICOS (comercio por xunto de especialidades e produtos farmacéuticos)	2,40	2,20	4,60
EMPRESAS DE SEGURIDADE	2,70		2,70
EMPRESAS DE XESTIÓN E MEDIACIÓN INMOBILIARIA	2,50	1,95	4,45
ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	2,00	2,20	4,20
FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEXETAIS	2,00	2,20	4,20
GRANDES ALMACÉNS	2,30	1,90	4,20
INDUSTRIA TÉXTIL E DA CONFECCIÓN	2,50	2,20	4,70
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPOSTOS PARA ANIMAIS	2,00	2,70	4,70

INDUSTRIAS DE AUGAS DE BEBIDAS ENVASADAS - ACORDO MARCO	2,40	2,20	4,60
INDUSTRIAS DE GRANXAS AVÍCOLAS E OUTROS ANIMAIS	5,10		5,10
INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	2,25	2,20	4,45
INDUSTRIAS FOTOGRÁFICAS	2,30	2,20	4,50
INDUSTRIAS LÁCTEAS E OS SEUS DERIVADOS	2,60	2,20	4,80
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS	2,95		2,95
MAIORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUTOS QUÍMICOS INDUSTRIAIS E DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA E ANEXOS	2,40	2,20	4,60
SECTOR DA CORTIZA	3,20	2,20	5,40
TELLAS, LADRILLOS E PEZAS ESPECIAIS DE ARXILA COCIDA	3,00	2,20	5,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,4			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de empresa

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
GRUPO SANTANDER CONSUMER FINANCE	Non indica %	1,45	
ACERALIA CONSTRUCCION OBRAS SL	2,00	2,20	4,20
AGFA-GEVAERT S.A.	3,20		3,20
ALBATROS ALCAZAR SA	2,50	1,70	4,20
ALLIANZ-RAS SEGUROS Y REASEGUROS S.A.	2,00	2,20	4,20
ARCELOR CONSTRUCCION ESPAÑA SL	2,00	2,20	4,20
ASOCIACION BENEFICA RETO A LA ESPERANZA	Non indica %		
BILBAO, CIA. ANONIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS	2,25	2,20	4,45
BRIDGESTONE HISPANIA S.A. - DELEGACIONES COMERCIALES	Parte		
CADBURY ESPAÑA, S.A. (WARNER LAMBERT ESPAÑA SA antes: PARKE-DAVIS, SA - sector confitería)	2,75	2,20	4,95
DIANA REDES COMERCIALES SA	5,00		5,00
DIARIO AS SL	Incremento lineal		
DIARIO EL PAIS S.A.	Non indica %		
EL MOBILIARIO URBANO S.L.U. [convenio anterior: Grupo de empresas JC Decaux (JC DECAUX & SING, S.A. Y EL MOBILIARIO URBANO, S.A.U.)]	Indica % distintos		
ENTE PÚBLICO EMPRESARIAL LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO - DELEGACIONES COMERCIALES	2,70	2,50	5,20
EUROPCAR IBERICA SA	3,25	0,95	4,20
EUROPHONE 2000, SA	2,00		2,00
FUJITSU ESPAÑA SERVICES SA Y FUJITSU ESPAÑA SA	Non indica %		
FUNDACION SECRETARIADO GITANO	2,00	2,20	4,20
FUNDACIÓN UNICEF - COMITE ESPAÑOL	2,70		2,70
GAS NATURAL COMERCIAL S.D.G, S.L.	2,70	2,20	4,90
GRUPO BUREAU VERITAS	2,70		2,70
GRUPO CETELEM (Banco Cetelem, S. A., Cetelem Gestión, A. I. E., Cetelem Servicios Informáticos, A. I. E., Fimestic Expansión, S. A., Euro Crédito Establecimiento Financiero de Crédito, S. A., y Sistemas Informáticos y Comunicaciones S. A.)	4,50		4,50
Grupo de empresas TAFISA (Tableros de Fibras, SA, Tableros Tradema, SL y Tafiber, Tableros de Fibras Ibéricos, SL) - Centros de trabajo situados en Pontecaldelas (Pontevedra), Betanzos (A Coruña), Solsona (Lleida) e Linares (Jaén).	2,25	2,20	4,45
GRUPO DE PROYECTOS SOCIALES DE GESTIÓN,SA (GPS)	2,75	2,20	4,95
GRUPO GENERALI	2,00	2,20	4,20
HELADOS Y POSTRES SA	2,40	2,20	4,60
HIJOS DE RIVERA, S.A. (Propietaria da fábrica de cervexa "La Estrella de Galicia")	3,00	1,70	4,70
IBERIA L.A.E. -TIERRA- (Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. - Personal de tierra)	2,00	2,20	4,20
INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR (ICEX)	3,35		3,35
INVESTIGACION Y CONTROL DE CALIDAD SA (INCOSA)	Non indica %		
JC DECAUX ESPAÑA, S.L.U., JC DECAUX PUBLICIDAD LUMINOSA, S.L., Y JC DECAUX AIRPORT ESPAÑA, S.A. (convenio anterior: JC DECAUX ESPAÑA, S.L.U. Y PLANIGRAMA EXCLUSIVAS PUBLICITARIAS, S.A.U.)	Indica % distintos		
LA VOZ DE GALICIA, S.A.	Non indica %		
MANTENIMIENTOS Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A. (MASA)	2,00	Base para 2008: valor 2,2	2,00
MARODRI SL	4,70		4,70
MIELE S.A.	2,50	Base para 2008: valor 1	2,50
MODERROPA SA (nombre comercial KIABI)	4,50		4,50

MULTIPRENSA Y MÁS, SL	Indica % distintos		
NAVANTIA, S.L	3,05	2,20	5,25
NOROTO S.A.	2,70		2,70
NUMIL NUTRICION S.R.L.	2,70		2,70
NUTRICIA S.R.L.	2,70		2,70
PFIZER CONSUMER HEALTH CARE S. COMP.P.A.	3,80	Base para 2008: valor 0,4	3,80
RADIO POPULAR S.A. -COPE-	2,80	Base para 2008: valor 2,2	2,80
REPSOL BUTANO S.A. PERSONAL DE TIERRA	2,75	2,20	4,95
REPSOL PETROLEO S.A. - REFINO -	2,75	2,20	4,95
REPSOL YPF SA	2,75	2,20	4,95
SAFETY-KLEEN ESPAÑA, S.A.	2,50	2,20	4,70
SANTIAGO CUCART Y OTROS	3,70		3,70
SEGURIBER, COMPAÑIA DE SERVICIOS INTEGRALES SL	2,00	2,20	4,20
SEGURIDAD GALLEGA NOSA TERRA, S. A. (SEGANOSA)	2,00		2,00
SERVICONTROL SA	2,70		2,70
SOCIEDAD COOPERATIVA RETO A LA ESPERANZA	Non indica %		
SOCIEDAD DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN CASTELLANO-LEONESES.	2,00	1,10	3,10
SOCIEDAD ESPAÑOLA INSTALACIONES REDES TELEFONICAS S.A.U (-SEIRT-)	2,00		2,00
SOCIEDAD GENERAL DE AUTORES DE ESPAÑA	4,00	0,20	4,20
TAP-AIR PORTUGAL	2,70		2,70
TELEFONICA SERVICIOS MOVILES, SA	2,00	2,20	4,20
UNION GENERAL DE TRABAJADORES	3,75	2,20	5,95
UNIPREX, S.A.	2,00	2,20	4,20
UNISYS ESPAÑA, S.L.	Non indica %		
VELPA SA	2,70		2,70
WINCOR NIXDORF SL	2,70		2,70
YELL PUBLICIDAD, S.A. (antes, Telefónica Publicidad e Información, S.A.)	Parte		
ZURICH ESPAÑA, COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S. A., Y ZURICH VIDA, COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SAU	2,00	2,20	4,20
BSH INTERSERVICE, S.A., Zona 1	Non indica %		
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,8			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos revisados de empresa

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
3M ESPAÑA S.A.	2,99	2,20	5,19
ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO - PERSOAL LABORAL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION GENERAL DEL ESTADO	2,00		2,00
ALGECO CONSTRUCCIONES MODULARES SA UNIPERSONAL (ANTES ALQUIMODUL SA)	2,00	1,70	3,70
DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. - DIA, S.A. (DIASA)	2,20	2,20	4,40
ESC SERVICIOS GENERALES, S. L. (antes NORDÉS CONTROL, S.L.)	2,70		2,70
ESSILOR ESPAÑA SA	2,00	2,20	4,20
GRUPO CHAMPION (SUPERMERCADOS CHAMPION SA Y GRUP SUPECO-MAXOR SL)	2,20	2,20	4,40
GRUPO DE EMPRESAS SPRINTER - (Sprinter Megacentros del Deporte, SL; Stocker Factory, SL y Stivals 2000, SL)	2,50	2,20	4,70
GRUPO EROSKI	2,30	2,20	4,50
GRUPO EXIDE ESPAÑA (SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ACUMULADOR TUDOR SA Y CHLORIDE MOTIVE POWER IBERICA SL)	Parte		
PANSFOOD, S.A.	2,70		2,70
Praxair España, S. L.; Praxair Producción España, S. L.; Praxair Soldadura, S. L.; Praxair Euroholding, S. L.	2,50	0,90	3,40
SAGITAL, S.A.	2,40		2,40
SAINT-GOBAIN CRISTALERIA SA	2,00	2,20	4,20
SCHWEPPE, S.A. (antes CADBURY SCHWEPPE, BEBIDAS DE ESPAÑA SA)	2,50	1,70	4,20
UMANO SERVICIOS INTEGRALES SA	2,25	2,20	4,45
V2 COMPLEMENTOS AUXILIARES SA	2,70		2,70
VIGILANCIA INTEGRADA, SA	2,70		2,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,6			