

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 2008 que teñen vixencia e efectos económicos durante este ano 2008 así como os convenios asinados ou revisados nos últimos días do ano anterior que teñen vixencia e inicio de efectos en 2008. Non se consideraron aqueles convenios que, aínda que foron asinados ou revisados durante o ano 2008, 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 2008 nos convenios asinados en anos anteriores e as cláusulas de revisión salarial do ano 2007 que non tiñan efectos retroactivos senón que indicaban o inicio dos seus efectos para 2008.

Para determinar a xornada media pactada tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual que foron 142 este ano, o 62,6% 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 2008 ou posterior, combinando esta información coa remitida pola Subdirección Xeral de Estatística do Ministerio de Traballo e Inmigración co fin de recoller só os que afectan a traballadores/as nalgunha das catro provincias galegas.

Nos convenios de sector o dato do número de traballadores/as aos que afectan foi elaborado polo IGE baseándose no traballo realizado 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

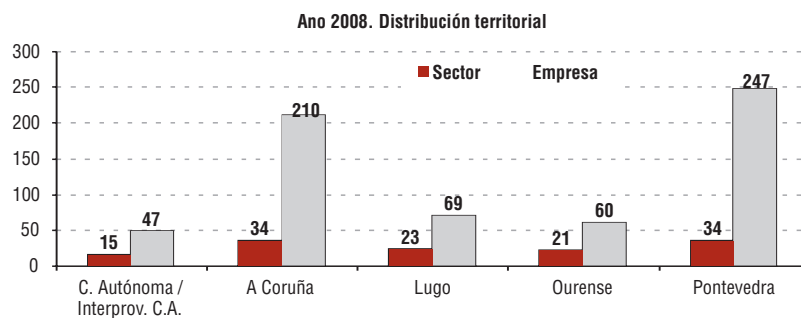
O número de convenios colectivos que existen en Galicia a 31 de decembro de 2008, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente, é de 760 (Cadro 9.1). Os traballadores/as aos que afectan son 488.163.

**Evolución da estrutura global da negociación colectiva. Por provincias.
Galicia. 2003-2008**

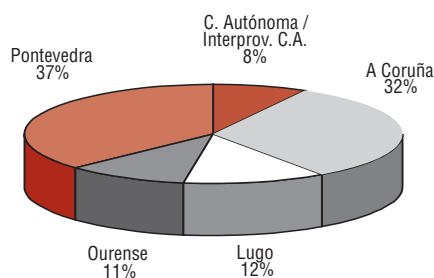
■ **Cadro 9.1**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	15	34	23	21	34	127
Empresa	47	210	69	60	247	633
Total 2008	62	244	92	81	281	760

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



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 29 novos convenios (2 de sector e 27 de empresa, (Cadro 9.2) que afectan a 4.079 traballadores/as.

■ Cadro 9.2

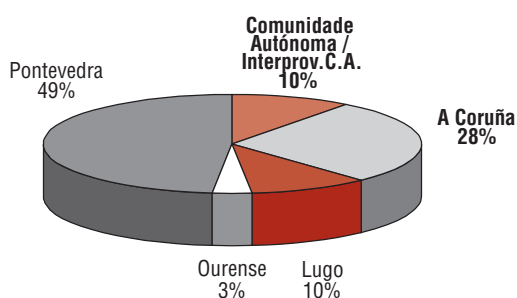
**Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2008**

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

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	0
Industria	-	2	1	-	3	6
Construción	-	-	-	-	-	0
Servizos	2	6	2	1	10	21
Total	2	8	3	1	13	27

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**Convenios colectivos de empresa negociados por primeira vez.
Porcentaxe provincial**



Durante o ano 2008 foron asinados e/ou revisados 227 convenios (174 convenios asinados e 53 revisados), dos que 75 son de sector (43 asinados e 32 revisados) e 152 son de empresa (131 asinados e 21 revisados).

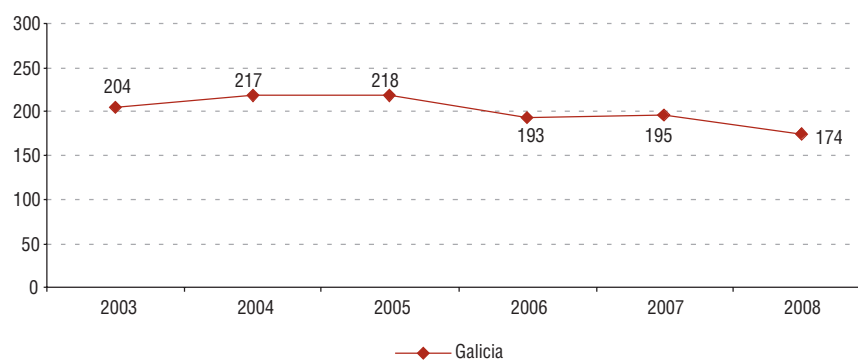
Os Cadros 9.3 e 9.4 recollen estes datos por provincias así como a evolución no número de convenios asinados e revisados no período 2003 – 2008.

**Evolución dos convenios colectivos asinados. Por provincias.
Galicia. 2003-2008**

■ Cadro 9.3

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	7	29	23	14	58	131
Empresa	5	8	9	12	9	43
Total 2008	12	37	32	26	67	174

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

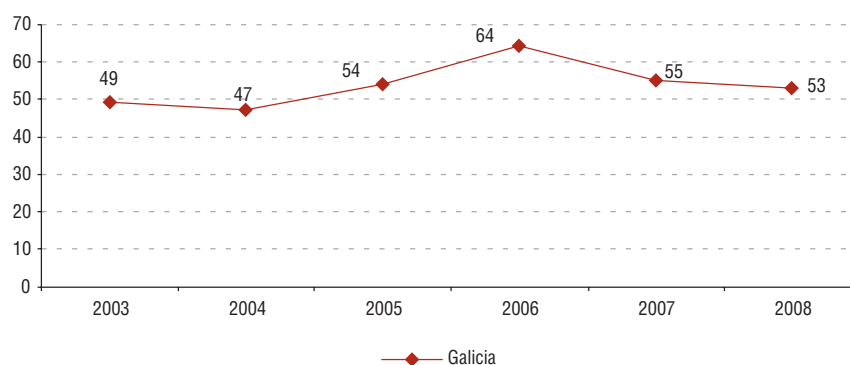


■ Cadro 9.4

**Evolución dos convenios colectivos revisados.
Por provincias. Galicia. 2003-2008**

	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
Sector	3	5	5	2	6	21
Empresa	3	9	3	5	12	32
Total 2008	6	14	8	7	18	53

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Se ademais dos convenios asinados este ano se teñen en conta os convenios asinados en anos anteriores con vixencia para o ano 2008 ou posterior, o número de convenios con vixencia expresa para 2008 é de 404. Estes convenios afectan a 399.140 traballadores/as.

Deles 85 son de sector (o 67% do total dos de sector existentes) e afectan a 341.928 traballadores/as e 319 son de empresa (o 50,4% do total dos de empresa existentes) e afectan a 57.212 traballadores/as.

9.3. Ámbitos de aplicación

9.3.1. Funcional

Dos 227 convenios asinados ou revisados este ano, 75 son de sector (33%) e 152 de empresa (67%). 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. 2008

■ Cadro 9.5

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	2	-	3	5
Convenios de sector revisados	-	-	-	3	3
Convenios de empresa asinados	-	2	-	5	7
Convenios de empresa revisados	-	1	-	2	3
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	3	1	4	8
Convenios de sector revisados	-	2	1	6	9
Convenios de empresa asinados	-	11	-	18	29
Convenios de empresa revisados	1	1	-	3	5
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	3	1	5	9
Convenios de sector revisados	-	2	-	1	3
Convenios de empresa asinados	2	9	-	12	23
Convenios de empresa revisados	-	3	-	2	5
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	5	1	6	12
Convenios de sector revisados	-	1	-	4	5
Convenios de empresa asinados	-	6	-	8	14
Convenios de empresa revisados	-	2	-	-	2
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	5	-	4	9
Convenios de sector revisados	-	4	1	7	12
Convenios de empresa asinados	-	22	-	36	58
Convenios de empresa revisados	-	1	-	5	6
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	18	3	22	43
Convenios de sector revisados	0	9	2	21	32
Convenios de empresa asinados	2	50	0	79	131
Convenios de empresa revisados	1	8	0	12	21

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 7,9% dos convenios asinados e/ou revisados en 2008 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como ven sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negociadora, o 37,4% do total, seguida da Coruña cun 22,5%.

9.3.3. Temporal

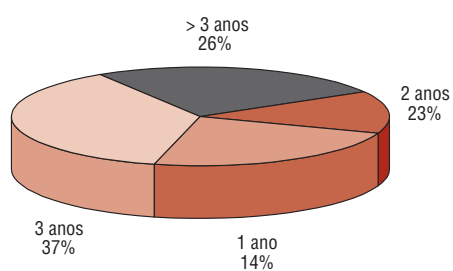
Nos Cadros 9.6 e 9.7 pódense apreciar as vixencias medias dos convenios colectivos de sector e de empresa respectivamente.

■ Cadro 9.6

Vixencias medias dos convenios colectivos de sector. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2008

	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	12,50	-	0,00	4	33,33	1	11,11	6	13,95
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
2 anos	1	20,00	1	12,50	-	0,00	6	50,00	2	22,22	10	23,26
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
3 anos	2	40,00	1	12,50	7	77,78	1	8,33	5	55,56	16	37,21
Máis de 3 anos	2	40,00	5	62,50	2	22,22	1	8,33	1	11,11	11	25,58
Total	5		8		9		12		9		43	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

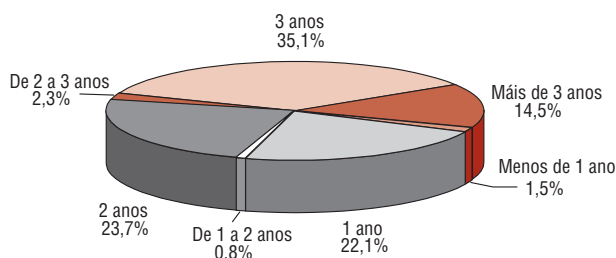


Cadro 9.7

Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2008

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	2	6,90	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	1,53
1 ano	1	14,29	4	13,79	4	17,39	8	57,14	12	20,69	29	22,14
De 1 a 2 anos	1	14,29	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	0,76
2 anos	1	14,29	5	17,24	5	21,74	3	21,43	17	29,31	31	23,66
De 2 a 3 anos	-	0,00	2	6,90	-	0,00	-	0,00	1	1,72	3	2,29
3 anos	4	57,14	12	41,38	10	43,48	3	21,43	17	29,31	46	35,11
Máis de 3 anos	-	0,00	4	13,79	4	17,39	-	0,00	11	18,97	19	14,50
Total	7		29		23		14		58		131	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



As vixencia que máis se repiten nos 131 convenios de empresa asinados este ano é a de 3 anos (o 35,11%), 2 anos (o 23,66%) e 1 ano (o 22,14%).

○ 14,5% indica unha vixencia superior a 3 anos.

Nos 43 convenios de sector asinados o 37,21% ten vixencia de 3 anos e o 25,58% de máis de 3 anos.

○ 23,26% indica unha vixencia de 2 anos e o 13,95% de 1 ano.

Entre os convenios asinados que teñen vixencia superior a un ano (137 convenios, o 78,7% do total), 16 rematan a súa vixencia neste ano 2008 (son todos de empresa).

Sinalar neste punto que en 2 convenios de sector (4,65%) e en 5 convenios de empresa (3,8%) establécese respecto de determinadas cláusulas unha vixencia superior á do convenio.

Estas cláusulas refírense ao seguinte:

■ Sinalar que os principios fundamentais establecidos no convenio sobre valoración de tarefas e sistemas de remuneración por incentivos, constitúen aspectos esenciais da vida da empresa, polo que a súa vixencia non quedará supeditada á do convenio colectivo.

■ Indicar a contía dalgún complemento para anos posteriores ao do final da vixencia do convenio e sinalar tamén unha data posterior a partir da cal desaparece o dito complemento e pasa a integrar o salario base.

- Establecer unha vixencia superior á do convenio para o capítulo que regula a organización do traballo para o nivel profesional de entrada.
- Compromiso para un ano posterior de creación dun Plan de Pensións.
- Fixar a xornada para o ano seguinte ao de finalización do convenio.
- Indicar para o artigo que regula a incorporación a outras empresas do grupo que perderá a súa vixencia ao rematar o ano seguinte ao do fin da vixencia do convenio.
- Fixar a indemnización por cesamento.

9.3.4. Persoal

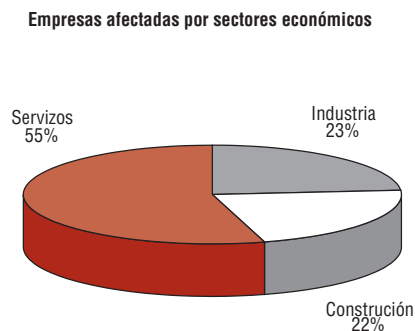
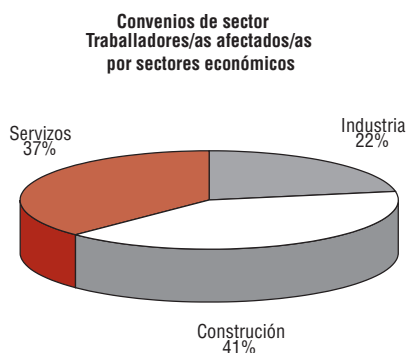
Os convenios asinados e revisados en Galicia no ano 2008 afectaron a 366.874 traballadores/as (Cadros 9.8 e 9.9). O 89,6% deles teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector:

■ Cadro 9.8

**Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados.
Sector. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2008**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº
	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Industria	3.129	101	21.235	2.126	5.241	1.706	9.812	777	33.805	5.143	73.222	9.853
Construción	-	-	63.800	3.720	8.618	903	9.632	682	50.400	4.000	132.450	9.305
Servizos	12.199	3.334	63.803	9.428	4.043	1.577	11.315	3.983	31.738	4.494	123.098	22.816
Total	15.328	3.435	148.838	15.274	17.902	4.186	30.759	5.442	115.943	13.637	328.770	41.974

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

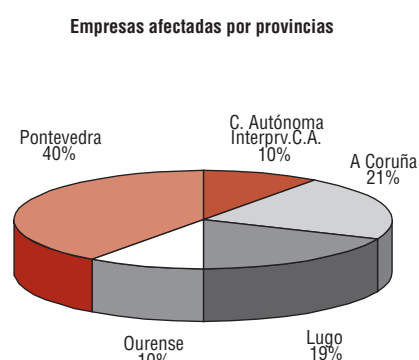
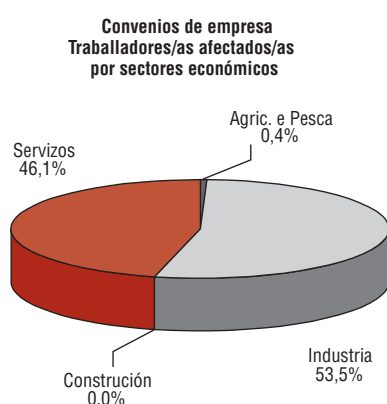


Cadro 9.9

Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados.
Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias
e sectores económicos. Galicia. 2008

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas
Agric. e Pesca	-	-	23	1	139	3	-	-	-	-	162	4
Industria	1.739	6	1.615	12	1.657	13	1.197	8	14.169	23	20.377	62
Construción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Servizos	12.528	10	1.469	21	652	14	489	8	2.427	41	17.565	94
Total	14.267	16	3.107	34	2.448	30	1.686	16	16.596	64	38.104	160

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



O sector da construción é, nos convenios de sector, o que agrupa o maior número de traballadores/as (40,3%), seguido dos servizos (37,4%).

Por provincias foi A Coruña a que acapara o maior número de traballadores/as (41,42%), seguida de Pontevedra (36,13%).

No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2008 afectou a 42.134 empresas.

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 (25 convenios, un 33,3%) e entre 101 e 500 traballadores/as (17 convenios, un 22,7%), seguidos dos que afectan entre 501 e 1.000 traballadores/as (12 convenios, un 16%).

■ Cadro 9.10
Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2008

	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	8,33	1	5,88	-	0,00	2	2,67
51-100 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	4,76	1	1,33
101-500 trab.	2	25,00	3	17,65	2	16,67	5	29,41	5	23,81	17	22,67
501-1.000 trab.	2	25,00	2	11,76	5	41,67	1	5,88	2	9,52	12	16,00
1.001-3.000 trab.	3	37,50	3	17,65	3	25,00	8	47,06	8	38,10	25	33,33
3.001-5.000 trab.	-	0,00	2	11,76	-	0,00	1	5,88	2	9,52	5	6,67
5.001-10.000 trab.	1	12,50	3	17,65	1	8,33	1	5,88	-	0,00	6	8,00
10.001-20.000 trab.	-	0,00	2	11,76	-	0,00	-	0,00	1	4,76	3	4,00
+20.000 trab.	-	0,00	2	11,76	-	0,00	-	0,00	2	9,52	4	5,33
Total convenios	8	100,00	17	100,00	12	100,00	17	100,00	21	100,00	75	100,00

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Cadro 9.11
Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de empresas afectadas. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2008

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	3	37,50	1	5,88	1	8,33	4	23,53	6	28,57	15	20,00
51-100 empresas	3	37,50	4	23,53	-	0,00	3	17,65	2	9,52	12	16,00
101-500 empresas	1	12,50	6	35,29	8	66,67	7	41,18	5	23,81	27	36,00
501-1.000 empresas	-	0,00	3	17,65	2	16,67	1	5,88	6	28,57	12	16,00
1.001-2.000 empresas	-	0,00	1	5,88	1	8,33	2	11,76	-	0,00	4	5,33
+ de 2.000 empresas	1	12,50	2	11,76	-	0,00	-	0,00	2	9,52	5	6,67
Total convenios	8	100,00	17	100,00	12	100,00	17	100,00	21	100,00	75	100,00

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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 (36%), seguido do de 0 a 50 empresas (20%).

Nos convenios de empresa o 49,34% son convenios de empresas que teñen menos de 50 traballadores/as. (Cadro 9.12)

■ Cadro 9.12

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Empresa. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2008

	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.	1	10,00	14	41,18	12	42,86	7	43,75	19	29,69	53	34,87
31-49 trab.	-	0,00	2	5,88	3	10,71	1	6,25	16	25,00	22	14,47
50-100 trab.	3	30,00	5	14,71	5	17,86	4	25,00	10	15,63	27	17,76
101-250 trab.	3	30,00	11	32,35	7	25,00	2	12,50	14	21,88	37	24,34
251-500 trab.	-	0,00	2	5,88	-	0,00	1	6,25	4	6,25	7	4,61
501-750 trab.	1	10,00	-	0,00	-	0,00	1	6,25	-	0,00	2	1,32
751-1.000 trab.	-	0,00	-	0,00	1	3,57	-	0,00	-	0,00	1	0,66
1.001-2.000 trab.	1	10,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	0,66
2.001-3.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
+ 3.000 trab.	1	10,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,56	2	1,32
Total convenios	10	100,00	34	100,00	28	100,00	16	100,00	64	100,00	152	100,00

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os tramos seguintes son os dos convenios que afectan a empresas de 101 a 250 traballadores/as (24,34%) e de 50 a 100 traballadores/as (17,76%).

O Cadro de persoal medio das empresas afectadas por esta negociación (Cadro 9.13) é de 8,7% traballadores/as por empresa. Case 8 traballadores/as por empresa nos convenios colectivos de sector; e 238 nos de empresa.

**Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva.
Por provincias. Galicia. 2008**

■ Cadro 9.13

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	4,5	9,7	4,3	5,7	8,5	7,8
Empresa	891,7	91,4	81,6	105,4	259,3	238,2
Total	8,6	9,9	4,8	5,9	9,7	8,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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 folia estatística do convenio, ou nas actas se se dispón delas, e como data final a da sinatura do convenio.

No 46,56% dos convenios de empresa asinados este ano empregouse na negociación máis de 1 mes e menos de 6 meses. O 19,85% negociouse nun mes ou menos.

Nos convenios de sector o 51,2% negociouse entre 1 e 6 meses.

■ Conflitividade na negociación :

Durante o ano 2008 solicitouse a mediación do AGA por problemas na negociación en 18 convenios (11 de empresa e 7 de sector) que afectan a 30.388 traballadores/as.

Das 7 mediacións solicitadas de sector 1 é da Coruña (12.600 traballadores/as), 1 de Ourense (507 traballadores/as), 3 de Pontevedra (13.390 traballadores/as) e 2 de Comunidade Autónoma (3.120 traballadores/as).

Das 11 mediacións solicitadas de empresa 5 son da Coruña (458 traballadores/as), 1 de Lugo (30 traballadores/as) e 5 de Pontevedra (283 traballadores/as).

Rexeitáronse 4 mediacións (2 de sector e 2 de empresa).

Das mediacións aceptadas o resultado foi positivo en todas as de sector e en todas menos unha das de empresa.

Segundo os datos facilitados pola Dirección Xeral de Relacións Laborais, durante este ano 2008 celebráronse folgas con motivo da negociación de 17 convenios.

Convocáronse ademais dúas folgas 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 12 convenios que afectan a 6.354 traballadores/as.

Destes convenios 9 son de empresa (3 da Coruña, 1 de Lugo e 5 de Pontevedra) e afectan a 1.167 traballadores/as e 3 son de sector (1 da Coruña e 2 de Pontevedra) e afectan a 5.187 traballadores/as.

■ Participación de mulleres na composición das mesas negociadoras.

Analizando os 153 convenios dos asinados este ano nos que figura nas actas a composición da comisión negociadora de xeito nominativo (o 87,9% dos asinados que afectan a 92.789 traballadores/as, o 78,5% do total) existe participación de mulleres na comisión negociadora en 100 convenios (65,4%) que afectan a 77.136 traballadores/as (o 83,1%).

O número total de mulleres que participou na negociación de convenios este ano foi de 85 por parte das empresas e/ou organizacións empresariais (un 17% fronte a 404 homes, un 83%) e 198 por parte das organizacións sindicais (un 21% fronte a 738 homes, un 79%).

9.4. Réxime económico

9.4.1. Incremento salarial medio ponderado

A media ponderada do incremento salarial pactado en 2008 en Galicia foi do 4,07% (Cadro 9.14a).

■ Cadro 9.14a

Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias.
Galicia. 2004-2008

	Convenios sector					Revisións sector					Convenios empresa					Revisións empresa					Media total				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
A Coruña	4,15	4,13	4,17	5,14	4,34	3,90	4,40	3,56	5,23	3,40	3,43	3,52	3,50	3,80	3,19	3,38	4,97	3,15	4,94	2,50	4,05	4,23	3,78	5,13	3,52
Lugo	4,43	4,80	3,91	5,42	3,72	3,99	4,60	3,94	5,17	4,02	3,40	3,75	3,73	3,99	3,10	4,09	4,68	3,85	4,62	3,28	4,27	4,67	3,92	5,06	3,69
Ourense	3,85	4,44	4,21	5,20	4,23	3,55	3,96	3,67	3,35	3,70	3,45	3,74	4,98	4,50	4,58	3,96	4,27	3,43	2,70	2,50	3,81	4,23	4,00	4,37	4,10
Pontevedra	3,89	4,55	3,70	5,62	3,98	4,07	4,65	3,86	4,25	4,95	3,34	4,20	3,90	4,19	3,17	4,97	4,78	3,96	5,13	3,78	3,90	4,56	3,84	5,03	4,64
C. Autónoma / Interprov. C.A.	3,38	2,92	13,44	4,72	4,12	3,20	4,17	4,70	4,35	5,21	3,15	3,28	3,41	3,39	3,91	3,10		2,80	5,12	3,07	3,23	3,25	5,78	4,61	4,72
Galicia	4,02	4,37	4,19	5,30	4,16	3,90	4,43	3,73	4,38	4,12	3,35	3,88	3,75	4,01	3,24	4,17	4,77	3,64	5,02	3,03	3,93	4,37	3,88	5,01	4,07

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Esta media ponderada está calculada tendo en conta o incremento salarial indicado en porcentaxe nos convenios asinados e revisados este ano e as cláusulas de revisión salarial que recollen o 60,9% dos convenios asinados e o 66% dos revisados.

Este incremento é superior en ao IPC galego de 2008 que foi do 1,2 e ao estatal de que foi do 1,4.

Este ano non existe diferenza entre o incremento salarial pactado inicialmente e o final logo de aplicar as cláusulas de revisión (4,07 nos dous casos), xa que as ditas cláusulas fan referencia maioritariamente á compensación pola desviación existente entre o IPC previsto e o real do ano, motivo polo que non procede a súa aplicación.

Non existe ningunha diferenza tampouco nos incrementos pactados nos convenios de sector (asinados e revisados).

Só existe algunha décima de variación nos seguintes casos:

Na media total de Lugo (incremento inicial 3,67 – incremento final 3,69)

Nos convenios de empresa asinados na Coruña (incremento inicial 3,21 – incremento final 3,19), Lugo (incremento inicial 3,0 – incremento final 3,10) e Ourense (incremento inicial 4,56 – incremento final 4,58).

Nos convenios de empresa revisados da Coruña (incremento inicial 2,82 – incremento final 2,5).

No total dos de empresa revisados en Galicia (incremento inicial 3,06 – incremento final 3,03).

Estas diferenzas son debidas á existencia dalgunha cláusula de revisión salarial non ligada ao IPC ou que partía dun incremento salarial inferior ao IPC previsto ou ao final e ás cláusulas que indicaban un desconto no incremento pactado inicialmente no caso de que o IPC real fose inferior ao previsto inicialmente.

Respecto das cláusulas de revisión que non indicaban cales serían os efectos no caso de que o IPC real quedase por debaixo do previsto, non se está adoptando a mesma solución en todos os casos, xa que nalgúns tense en conta só para o cálculo do incremento salarial do ano seguinte e noutros ademais diso faise o desconto pola diferenza.

Estas diferentes solucións téñense en conta na elaboración da media que se fai neste informe na medida en que se ten coñecemento delas.

Se aos convenios asinados e revisados este ano engadimos a negociación feita en anos anteriores que estende a súa vixencia ata o 2008, o incremento resultante é do 4,02 (Cadro 9.14b).

■ Cadro 9.14b

Media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2008
Cálculos feitos tendo en conta as cláusulas de revisión salarial de 2007 con inicio de efectos para 2008 e os incrementos salariais indicados nos convenios asinados antes de 2008 con vixencia para este ano

	Convenios sector	Revisións sector	Convenios empresa	Revisións empresa	Media total
	2008	2008	2008	2008	2008
A Coruña	4,34	3,40	3,15	2,50	3,51
Lugo	3,49	4,02	3,03	3,28	3,52
Ourense	4,24	3,70	4,52	2,50	4,11
Pontevedra	3,74	4,95	3,32	3,78	4,51
C. Autónoma / Interprov. C.A.	4,12	5,21	3,03	3,07	4,53
Galicia	4,04	4,12	3,30	3,03	4,02

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Para o cálculo desta media tivéronse en conta os incrementos indicados para 2008 nos convenios asinados en anos anteriores así como o valor das cláusulas de revisión salarial do ano 2007 sen efectos retroactivos nese ano, senón que indicaban o inicio dos seus efectos para as táboas salariais do 2008.

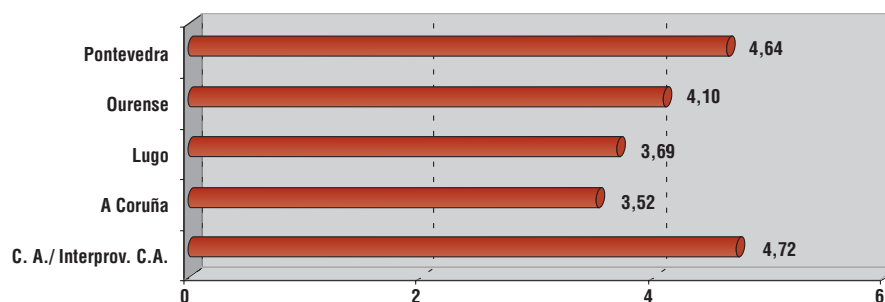
Centrando a análise nos convenios asinados e revisados en 2008, obsérvase que, por sectores económicos (Cadro 9.14c) os incrementos máis altos foron na construción co 4,17% e na industria co 4,05%. No sector de agricultura e pesca o incremento foi de 3,78 e nos servizos de 3,97.

■ Cadro 9.14c

Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2008

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	2,00	4,07	-	-	3,78
Industria	3,63	3,35	3,28	4,48	4,44	4,05
Construción	-	3,50	-	4,00	5,00	4,17
Servizos	5,17	3,59	4,29	3,79	4,36	3,97
Total	4,72	3,52	3,69	4,10	4,64	4,07

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Segundo reflicte o Cadro 9.15 o tramo de incremento salarial entre o 2,01% e o 3% é no que se atopa o maior número de convenios asinados e revisados este ano en Galicia. O tramo que agrupa o maior número de traballadores/as e o que se atopa entre o 3,01% e o 4%.

■ Cadro 9.15

Convenios colectivos asinados e revisados. Por tramo de aumento salarial pactado. Porcentaxe sobre o total negociado. Galicia. 2008

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Traballadores/as	% sobre o total
Total convenios asinados e revisados	227		42,134		366,874	
Subtotal de convenios con incremento en %	174	76,65%	39.742	94,32%	333.856	91,00%
Inferior ou igual ao 2%	18	7,93%	238	0,56%	3.944	1,08%
Do 2,01% ao 3%	49	21,59%	9.261	21,98%	66.494	18,12%
Do 3,01% ao 4%	31	13,66%	10.003	23,74%	121.398	33,09%
Do 4,01% ao 5%	42	18,50%	11.658	27,67%	96.743	26,37%
Superior ao 5%	34	14,98%	8.582	20,37%	45.277	12,34%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

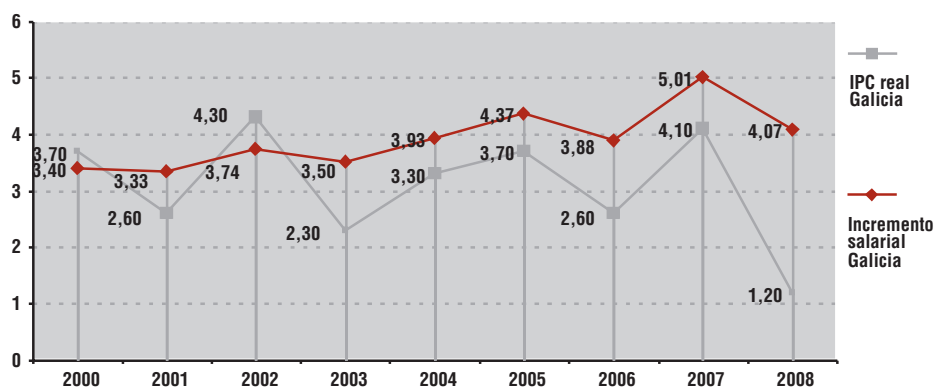
O Cadro 9.16 recolle o incremento salarial medio de Galicia e de España en relación co IPC real (media anual) tamén de Galicia e España.

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

■ Cadro 9.16

	Incremento salarial Galicia	IPC real Galicia (media anual)	Incremento salarial España	IPC real España (media anual)
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	3,17	2,70
2007	5,01	4,10	4,20	4,20
2008	1,20	4,07	3,62	1,40

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



9.4.2. Cláusulas de revisión salarial

Dos 227 convenios asinados ou revisados en 2008 teñen cláusula de revisión salarial 141, o 62,11%, e afectan a 305.117 traballadores/as (o 83,17%).

Isto supón, segundo se pode apreciar no Cadro 9.17a e Cadro 9.17b, que o 60,9% dos convenios asinados e o 66% dos revisados este ano pactaron cláusulas de revisión salarial.

Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial. Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.17a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	4	3	7
	%	80,00%	42,86%	58,33%
	Nº Traballadores/as	4.083	354	4.437
	%	88,70%	2,78%	25,58%
A Coruña	Nº Convenios	7	18	25
	%	87,50%	62,07%	67,57%
	Nº Traballadores/as	17.641	2.069	19.710
	%	75,30%	73,29%	75,09%
Lugo	Nº Convenios	9	17	26
	%	100,00%	73,91%	81,25%
	Nº Traballadores/as	14.821	1.863	16.684
	%	100,00%	84,53%	98,00%
Ourense	Nº Convenios	7	5	12
	%	58,33%	35,71%	46,15%
	Nº Traballadores/as	17.348	263	17.611
	%	70,57%	25,46%	68,76%
Pontevedra	Nº Convenios	7	29	36
	%	77,78%	50,00%	53,73%
	Nº Traballadores/as	11.450	13.900	25.350
	%	71,56%	86,89%	79,22%
Galicia	Nº Convenios	34	72	106
	%	79,07%	54,96%	60,92%
	Nº Traballadores/as	65.343	18.449	83.792
	%	78,32%	53,01%	70,87%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial. Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.17b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	2	4
	%	66,67%	66,67%	66,67%
	Nº Traballadores/as	8.300	1.514	9.814
	%	77,39%	99,34%	80,12%
A Coruña	Nº Convenios	7	5	12
	%	77,78%	100,00%	85,71%
	Nº Traballadores/as	122.431	284	122.715
	%	97,62%	100,00%	97,63%
Lugo	Nº Convenios	2	3	5
	%	66,67%	60,00%	62,50%
	Nº Traballadores/as	2.331	157	2.488
	%	75,66%	64,34%	74,83%
Ourense	Nº Convenios	1	2	3
	%	20,00%	100,00%	42,86%
	Nº Traballadores/as	3.000	653	3.653
	%	48,56%	100,00%	53,48%
Pontevedra	Nº Convenios	8	3	11
	%	66,67%	50,00%	61,11%
	Nº Traballadores/as	82.206	449	82.655
	%	82,25%	75,08%	82,21%
Galicia	Nº Convenios	20	15	35
	%	62,50%	71,43%	66,04%
	Nº Traballadores/as	218.268	3.057	221.325
	%	88,97%	92,55%	89,01%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O número de traballadores/as aos que afectan estas cláusulas de revisión salarial supón o 71% nos convenios asinados e o 89% nos revisados.

O tipo de cláusula que se recolle na maioría dos convenios está vinculado ao IPC e fai referencia á compensación no caso de que o IPC real do ano sexa superior ao previsto inicialmente.

Indican algunhas cláusulas tamén os efectos cando o IPC real é menor que o previsto como sucedeu este ano, sinalando na maioría dos casos que non teñen efectos retroactivos. Nalgúns destes casos indican que si se deben de ter en conta para calcular os salarios do ano seguinte.

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 as cláusulas de revisión salarial.

Cadro 9.18 **Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados e revisados**
Por provincias. Galicia 2008

Convenios de sector asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO MAIORISTA DE FROITAS, HORTALIZAS E PLÁTANOS	4,00	Si	4,00
DERIVADOS DO CEMENTO	3,40	Si	3,40
Empresas concesionarias de servizos municipais de aparcamento e/ou retirada de vehículos da vía pública da provincia da Coruña (ORA)	2,75	Si	2,75
OFICINAS E DESPACHOS	5,70	Non	5,70
PANADERÍAS	3,00	Si	3,00
PINTURA		Si	
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA	4,50	Si	4,50
TRANSPORTE DE MERCADORIAS POR ESTRADA	4,00	Si	4,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 4,34			

Convenios de sector asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL E DO CALZADO	2,50	Si	2,50
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO		Si	
COMERCIO DO METAL	3,50	Si	3,50
COMERCIO TÉXTIL	2,50	Si	2,50
EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS (Construcción)		Si	
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN		Si	
PANADERÍAS	3,00	Si	3,00
PRIMEIRA TRANSFORMACION DA MADEIRA	3,30	Si	3,30
TRANSPORTE DE MERCADORIAS POR ESTRADA	5,20	Si	5,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,72			

Convenios de sector asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL	5,00	Non	5,00
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	2,00	Si	2,00
CONSTRUCCIÓN	4,00	Si	4,00
EMPRESAS CONCESIONARIAS DE SERVIZOS MUNICIPAIS DE INMOBILIZACIÓN, RETIRADA DA VÍA PÚBLICA, TRASLADO E DEPOSITO DE VEHÍCULOS.		Non	
FABRICANTES DE MOBLES, CARPINTERIA, TAPICERÍA E EBANISTERÍA	4,30	Si	4,30
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	4,50	Si	4,50
LIMPEZA DE INSTITUCIÓNS HOSPITALARIAS DA SEGURIDADE SOCIAL DE OURENSE	8,35	Si	8,35
PANADERÍAS	4,60	Si	4,60
PASTELERÍA, CONFEITERÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCINADOS	5,00	Non	5,00
REMATANTES, SERRADOIROS E PREPARADOS INDUSTRIAIS DA MADEIRA	3,30	Si	3,30
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	5,00	Non	5,00
TRANSPORTE DE MERCADORIAS POR ESTRADA		Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 4,23			

Convenios de sector asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ALMACENISTAS DE MADEIRA	3,30	Si	3,30
CARPINTERIA DE RIBEIRA	4,50	Si	4,50
CARPINTERIA, EBANISTERIA E ACTIVIDADES AFINS	3,50	Si	3,50
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO E SANEAMENTO	2,75	Si	2,75
COMERCIO POR XUNTO DE PEIXE FRESCO - (Empresas exportadoras de peixe fresco)	3,50	Si	3,50
DERIVADOS DO CEMENTO	3,40	Si	3,40
INDUSTRIAS VINICOLAS OU ADEGAS, COMERCIO DE VINO, E VITICULTURA NAS ADEGAS DE PONTEVEDRA (INDUSTRIAS E COMERCIO VITIVINICOLAS)	5,50	Non	5,50
SECTOR EXTRACTIVO DA PEDRA NATURAL - CANTEIRAS- DE PONTEVEDRA	6,50	Si	6,50
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA		Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,98			

Convenios de sector asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
EDITORIAIS	3,00	Si	3,00
EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO	4,00	Si	4,00
GUINDASTRES MÓBILES AUTOPROPULSADOS DE GALICIA		Non	
LOUSAS DE OURENSE E LUGO	4,00	Si	4,00
POMPAS FÚNEBRES	5,20	Si	5,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,12			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS			
TOTAL GALICIA 4,16			

Convenios de sector revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	2,85	Si	2,85
COMERCIO DE MOBLES	4,00	Si	4,00
CONSTRUÇÃO	3,50	Si	3,50
ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE	3,75	Si	3,75
HOSTALERÍA	3,00	Si	3,00
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	3,25	Si	3,25
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	4,00	Si	4,00
TINTURERIAS, LAVANDERIAS E REPASADO DE ROUPA	7,20	Non	7,20
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA	5,70	Non	5,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,40			

Convenios de sector revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	5,70	Non	5,70
DISTRIBUCIÓN DE BUTANO	2,00	Si	2,00
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	3,50	Si	3,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,02			

Convenios de sector revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL	4,80	Non	4,80
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	5,05	Non	5,05
COMERCIO TÉXIL	4,80	Non	4,80
HOSTALERÍA	2,35	Si	2,35
INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	5,20	Non	5,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,70			

Convenios de sector revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AXENCIAS MARÍTIMAS	3,60	Si	3,60
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	4,92	Non	4,92
COMERCIO DE BAZARES, VENDA DE XOGUETES, ARTIGOS DE REGALO, ADORNO E RECLAMO	4,20	Non	4,20
COMERCIO DE MOBLES	4,95	Si	4,95
COMERCIO RETALLISTA TÉXIL	4,70	Si	4,70
CONSTRUCCIÓN	5,00	Si	5,00
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal)	5,20	Si	5,20
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS (Confeiteirías e panaderías)	3,50	Si	3,50
MANUFACTURAS E COMERCIO DE VIDRO PLANO	3,00	Si	3,00
MARMORES E PEDRAS	5,00	Si	5,00
OFICINAS E DESPACHOS	4,20	Non	4,20
VENDA POR XUNTO DE TECIDOS, MERCERÍA E PAQUETERÍA (Téxtil)		Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 4,95			

Convenios de sector revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
CONVENIO COLECTIVO GALEGO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO	5,20	Si	5,20
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E BELEZA	4,70	Si	4,70
RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE	6,70	Non	6,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 5,21			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS TOTAL GALICIA 4,12			
--	--	--	--

Convenios de empresa asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A.- Persoal que presta servizos para NAVANTIA - Ferrol (antes IZAR)	2,50	Si	2,50
ALCOA INESPAL, S.A.	2,00	Si	2,00
ARTABRA, S.A.		Si	2,40
AUGAS MUNICIPAIS DE ARTEIXO, S.A - AUGARSA	4,70	Non	4,70
BABCOCK KOMMUNAL MBH e TÉCNICAS MEDIO AMBIENTALES TECMED, S.A. - UTE (ALBADA) - Planta de tratamento de RSU da Coruña		Non	
BAJAMAR SÉPTIMA, S.A.	5,00	Si	5,00
CELTA PRIX, S.L. - Servizo de recollida de RSU do Concello de Cedeira		Non	
GESPA, S.A. - Servizos de recollida de lixos, explotación das plantas de tratamento e eliminación de residuos e limpeza viaria do Concello da Coruña	4,20	Non	4,20
COMAR RIAS ALTAS, S.A.	3,00	Efectos 2009	3,00
CONCELLO DE MUROS - Acordo regulador funcionarios		Si	
CONCELLO DE OROSO - Acordo regulador funcionarios		Non	
CONCELLO DE OROSO - Persoal laboral		Non	
CUARZOS INDUSTRIALES, S.A. (IX CONVENIO)	2,50	Si	2,50
DINAHOSTING, S.L.		Non	
EL POTE, S.A.	2,40	Non	2,40
FERROATLÁNTICA, S.L. - Centro de traballo de Sabón - Arteixo	2,50	Si	2,50
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - Servizo de xestión de residuos sólidos e asimilables da Mancomunidade de Concellos da Serra do Barbanza	5,50	Si	5,50
INDUSTRIAS DEL TABLERO, S.A. - INTASA	4,00	Si	4,00
ISOWAT MADE S.L. - Centro de traballo da Coruña	3,50	Si	3,50
LIGNITOS DE MEIRAMA, S.A.(LIMEISA)	2,00	Si	2,00
MACONSI, S.L. - Centro loxístico do Polígono do Tambre	5,70	Non	5,70
MANTENIMIENTOS INTEGRALES DE FERROL, S.L. - MAINFER (Centro de traballo de NAVANTIA - Ferrol - antes Izar)		Si	
MATERIALES DEL ATLÁNTICO, S.A.		Si	
PERSOAL DA CAFETERÍA DE PERSOAL DO COMPLEXO HOSPITALARIO JUAN CANALEJO - MARITIMO OZA (Concesionaria SERUNIÓN S.A.)	4,20	Non	4,20
TELEVÉS, S.A.	2,00	Si	2,00
UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A. - UNEMSA	4,50	Non	4,50
URBASER, S.A. - Servizo de limpeza viaria e recollida de R.S.U. do Concello de Ferrol.	2,50	Si	2,50
VOZ AUDIOVISUAL, S.A.	2,75	Efectos 2009	2,75
VULCAROL, S.L. - Persoal da limpeza industrial da refinaría de Repsol Petróleo da Coruña	5,20	Si	5,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,19			

Convenios de empresa asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AFRICOR - LUGO (Asociación Frisona para o Control de Rendementos)		Non	
ALUMINIO ESPAÑOL, S.A. - ALÚMINA ESPAÑOLA, S.A. (ALCOA) - Centro de traballo de San Cibrao	2,00	Si	2,00
ARMADORES DE BURELA, S.A. (ABSA)	2,50	Si	2,50
CALFENSA PROYECTOS, S.L. (antes SEMENTES DE GALICIA, S.L.)	3,00	Si	3,00
CEMENTOS COSMOS, S.A.	3,00	Si	3,00
CESPA, S.A. - Servizos de limpeza de espazos públicos, recollida e transporte de residuos sólidos urbanos e xestión do punto limpo do Concello de Viveiro	3,00	Si	3,00
COMAR OPERADORA DE LUGO, S.A.	3,00	Efectos 2009	3,00
CONCELLO DA POBRA DO BROLLON - Persoal laboral		Si	
CONCELLO DE BURELA - Acordo regulador funcionarios		Non	
CONCELLO DE BURELA - Persoal laboral		Non	
CONCELLO DE VIVEIRO - Persoal laboral		Non	
COSTINA (COSTINA, S.L. e COSTINA II, S.L.)	4,60	Si	4,60
ESCOR, S.L. - Servizo de limpeza viaria e recollida de lixo do concello de Monforte de Lemos	4,00	Si	4,00
FONTECELTA, S.A. (Centro de traballo de Céltigos - Sarria)	3,00	Si	3,00
MAGNESITAS DE RUBIAN, S.A.	4,00	Si	4,00
PLASTIFER, S.A.		Si	
PULEVA FOOD, S.L. - Centro de traballo de Nadela (antes La Lactaria Española, S.A. e Leyma)	2,00	Si	2,00
SETEX-APARKI, S.A.	5,20	Non	5,20
SEVERIANO GESTIÓN, S.L.	3,00	Si	3,00
TABLICIA, S.A.	3,30	1,20	4,50
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.	2,75	Si	2,75
VALORIZA FACILITIES, SAU - Persoal de limpeza do Hospital Comarcal de Monforte de Lemos (antes EULEN, S.A.)	2,00	Non	2,00
VESTAS NACELLES SPAIN, S.A.U. (antes NEG MICON EOLICA, S.A.) - Centro de traballo de Chavín (Viveiro)	8,00	Si	8,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,10			

Convenios de empresa asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AGUA DE FONTENOVA, S.A.U.	1,00	0,40	1,40
ARAUJO PIEL, S.A.	3,00	Non	3,00
BUTACID VERIN, S.L. (Pacto extraestatutario)	4,10	Non	4,10
CARLOS SABUCEDO GOMEZ (Panadería)	8,00	Non	8,00
CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVICIOS		Non	
COGALCA, S.L.	8,28	Non	8,28
COMAR ORENSE, S.L.	3,00	Efectos 2009	3,00
CONCELLO DE ALLARIZ - PERSOAL LABORAL		Non	
CONCELLO DE RIBADAVIA - Persoal laboral		Si	
CONSORCIO DO CENTRO ASOCIADO DA UNED EN OURENSE - Persoal administrativo e de servizos		Non	
EUROINVERSIONES AGUAS DE SOUSAS, S.L.Unipersonal.	4,30	Si	4,30
GSB GALFOR, S.A.	5,00	Non	5,00
URBANOS DE OURENSE, UTE	4,50	Si	4,50
URBASER, S.A. - Limpeza e recollida pública no concello de Ourense	4,20	Non	4,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 4,58			

Convenios de empresa asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AGUAS DE MONDARIZ - FUENTE DEL VAL, S.A.	5,00	Si	5,00
AGUASANA, S.L.	5,00	Non	5,00
ALIANZA FRANCESA DE ESPAÑA - VIGO	1,50	Si	1,50
ALMACENES, SERVICIOS Y RECUPERACIONES, S.L. - ALSERVI, S.L.	7,30	Si	7,30
ALUDEC IBERICA, S.A. - (Centro de traballo de Vigo)	2,60	Si	2,60
ALUDEC INYECCIÓN, S.A.	2,60	Si	2,60
ALUDEC TERMOPLÁSTICOS, S.A.	2,60	Si	2,60
Aqualia - FCC VIGO U.T.E. Ley 18/1982 - Concesionaria do servizo de abastecemento e saneamento de augas de Vigo (antes SERAGUA-FCCSA UTE LEY 18/82)		Si	
BENTELER AUTOMOTIVE VIGO, S.L.		Non	
CELTA DE ARTES GRÁFICAS, S.L.		Si	
CELTA PRIX, S.L. - Parque de bombeiros do Porriño		Non	
CESPA, S.A. - Servizo de limpeza e recollida do lixo no porto pesqueiro de Vigo (O Berbés) - (antes HIXITEL)	5,20	Non	5,20
CLUB DE CAMPO DE VIGO	4,50	Non	4,50
COMPONENTES DE VEHICULOS DE GALICIA, S.A.		Si	
CONCELLO DA CAÑIZA - Persoal laboral		Non	
CONCELLO DA GUARDA - Acordo regulador funcionarios		Non	
CONCELLO DA GUARDA - Persoal laboral		Non	
CONCELLO DE PONTE CALDELAS - Acordo regulador funcionarios		Non	
CONCELLO DE PONTE CALDELAS - Persoal laboral		Non	
CONCELLO DO ROSAL - Acordo regulador funcionarios		Non	
CONCELLO DO ROSAL - Persoal laboral		Non	
CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U. - Fábrica de Vigo (antes CROWN CORK IBERICA, S.L.U.)	2,75	Si	2,75
DENSO SISTEMAS TÉRMICOS DE ESPAÑA, S.A.		Non	
DHL EXEL SUPPLY CHAIN, S.L. - Centro de traballo de Mos (antes DHL LOGISTICS SPAIN S.L.U.)	5,20	Non	5,20
EIXO ATLÁNTICO DO NOROESTE PENINSULAR - Persoal laboral		Si	
EULEN, S.A. - Traballadores na contrata de Servizos Auxiliares de PÓRTICO		Non	
FAURECIA INTERIOR SYSTEMS ESPAÑA, S.A. - Fábrica de Porriño	3,00	Si	3,00
FAURECIA SISTEMAS DE ESCAPE ESPAÑA, S.A.	2,50	Si	2,50
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - Servizo de recollida e transporte de residuos sólidos urbanos, xestión do punto limpo e limpeza da vía pública do Concello de Pontearreas	2,00	Si	2,00
FRINOVA, S.A.	5,20	Non	5,20
FRIVIPESCA CHAPELA, S.A. (antes PESCANOVA CHAPELA, S.A.)	5,20	Non	5,20
FRIVIPESCA CHAPELA, S.A. (Centros traballo: Cámaras de Vigo, Cámaras de Chapela, Cámaras de Porriño e Sala de Máquinas de Vigo) e FRIGODIS, S.A. (Centros traballo: Jacinto Benavente - Vigo, Tendas de Peixe de Chapela e Vigo, Almacén Xeral de Chapela)	3,00	Si	3,00
GEFCO ESPAÑA, S.A.	3,00	Si	3,00
INSTITUTO DE GESTIÓN SANITARIA (INGESAN) - Servizo de mantemento do Centro Residencial Docente do Meixoeiro [empresas anteriores SAMYL, S.L., EULEN, S.A. e TECNOCENTROL, S.A.]		Non	
INVESTIGACIONES MARINAS, S.L.	6,00	Non	6,00
ISOLUX CORSÁN SERVICIOS, S.A. - Servizo de recollida de R.S.U. da Mancomunidade do Morrazo	3,25	Si	3,25
KIWI ATLÁNTICO, S.A.	5,20	Non	5,20
LÉREZ EDICIONES, S.L. (DIARIO DE PONTEVEDRA)	3,00	Si	3,00
LIMPIEZAS DEL NOROESTE (LINORSA) - Persoal de limpeza da Casa do Concello e outras dependencias municipais do Concello de Vigo	5,00	Non	5,00
LIMPIEZAS DEL NOROESTE, S.A. (LINORSA) - Servizo de limpeza dos colexios públicos de Vigo	4,50	Si	4,50
LIMPIEZAS FARO SL - Servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral de Vigo	2,00	Si	2,00
MADERAS IGLESIAS, S.A. [Centros de Puxeiros (Vigo), Sanguñeda (Mos) e Pontellas (O Porriño)]	3,15	Si	3,15
MEDITERRÁNEA DE CATERING, S.L. - Servizo de cociña e alimentación do Hospital Meixoeiro (Vigo)	2,00	Non	2,00
MFTAI SHIPS & DOCKS, S.A II	6,36	Non	6,36
NAVIFRA MAR DE ONS, S.L.	2,00	Si	2,00
PESCANOVA ALIMENTACIÓN, S.A. - Traballadores adscritos ao centro de traballo de oficinas centrais	3,00	Si	3,00

Convenios de empresa asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
PESCANOVA, S.A.		Si	2,40
PEUGEOT CITROEN AUTOMOVILES ESPANA, S.A.	3,00	Si	3,00
REAL AERO CLUB DE VIGO	4,20	Si	4,20
REAL CLUB NAUTICO DE VIGO	2,00	Si	2,00
SETEX APARKI, S.A. - Servizo de retirada, depósito e custodia de vehículos, contedores, indebida ou defectuosamente estacionados, parados ou depositados na vía pública do Concello de Vigo	4,70	Non	4,70
SETEX-APARKI, S.A. - Servizo de retirada, depósito e custodia de vehículos no termo municipal de Pontevedra		Non	
SOCIEDAD DE SERVICIOS CANTODAREA, S.L.		Non	
TRATAMIENTO INDUSTRIAL DE AGUAS, S.A (TRAINASA - VIGO). - Servizo de limpeza e conservación da rede de sumidoiros.		Si	
TUNE EUREKA, S.A.	5,20	Non	5,20
URBASER, S.A. - Recollida de lixo no Concello Redondela	3,00	2,20	5,20
UTE SALNÉS (CELTA PRIX, S.L. - XACIA INVERCON, S.L.)		Non	
VIGUESA DE TRANSPORTES, S.A. - VITRASA		Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,17			

Convenios de empresa asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ASOCIACION CAMINA SOCIAL		Si	
COOPERATIVA FARMACEUTICA GALLEGA (COFAGA)	4,64	Si	4,64
EDITORIAL LA CAPITAL, S.L. e ARTES GRAFICAS LA CAPITAL, S.A. editora dos xornais EL IDEAL GALLEGO, DEPORTE CAMPEÓN, DIARIO DE FERROL, DIARIO DE BERGANINOS e DIARIO DE AROUSA	4,00	Non	4,00
Empresas Públicas XESTUR A CORUÑA, XESTUR LUGO, XESTUR OURENSE e XESTUR PONTEVEDRA		Non	
PLASTICOS FERRO, S.L.	3,00	Si	3,00
UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (USC) - Persoal laboral		Non	
V CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DA XUNTA DE GALICIA - Persoal laboral		Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,91			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS
TOTAL GALICIA 3,24

Convenios de empresa revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ASPANEPS	5,80	Si	5,80
LIMPIEZAS XALO, S.L. - Limpeza viaria do concello de Culleredo	4,00	Si	4,00
PROMOTORA INDUSTRIAL SADENSE, S.A. (PROINSA)	2,00	Si	2,00
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.	3,00	Si	3,00
URBASER, S.A. (antes TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES - TECMED, S.A.) - Limpeza pública viaria e recollida de residuos sólidos urbanos no concello de Santiago de Compostela	2,50	-0,60	1,90
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,50			

Convenios de empresa revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AGLOMERADOS ECAR, S.A.	5,45	Non	5,45
CECHALVA, S.L. - Concesionaria da retirada de vehículos da vía pública no Concello de Lugo Anterior adxudicataria: SETEX APARKI, S.A.	4,45	Non	4,45
INDUSTRIAS PLÁSTICAS ARIAS, S.L.	2,50	Si	2,50
TÉCNICA DE ENVASES PESQUEROS, S.A. - TEPSA	3,00	Si	3,00
URBASER, S.A (Centro de traballo de Lugo) - Empresa concesionaria dos servizos públicos de limpeza do Concello de Lugo	2,00	Si	2,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,28			

Convenios de empresa revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AGUAS DE CABREIROÁ, S.A.	2,50	Si	2,50
FAURECIA AUTOMOTIVE ESPANA, S.A. - Fábrica de Ourense	2,50	Si	2,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 2,50			

Convenios de empresa revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AUTOMOVILES DE TUY, S.A.		Non	
D.S. SALGADO, S.L.	5,45	Si	5,45
EMPRESA PEREIRA, S.L.	4,95	Non	4,95
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	Si	3,50
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.	2,75	Si	2,75
TRANSPORTES LA UNIÓN, S.A.	4,95	Non	4,95
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,78			

Convenios de empresa revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AUTOESTRADAS DE GALICIA, AUTOPISTAS DE GALICIA, CONCESIONARIA DA XUNTA DE GALICIA, S.A.	4,00	Si	4,00
AUTOPISTA CENTRAL GALLEGA, CESA	4,20	Non	4,20
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. (Fibrapor) en Rabade (Lugo) e Orember, S.A. en San Cibrao das Viñas (Ourense))	3,00	Si	3,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,07			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA REVISADOS TOTAL GALICIA 3,03			
---	--	--	--

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 41,86% dos convenios de sector asinados este ano recollen no seu articulado este tipo de cláusulas. Estes convenios afectan a 32.872 traballadores/as.

■ **Cadro 9.19** **Evolución dos convenios colectivos de sector con cláusula de desvinculación salarial. Por provincias. Galicia. 2002-2008**

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
2008	2	40,00	7	87,50	4	44,44	1	8,33	4	44,44	18	41,86

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

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 preten dan 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 7 convenios os que indican que en caso de desacordo no procedemento a seguir débese recorrer aos mecanismos nel establecidos. Os traballadores/as aos que afectan son 13.058.

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

Respecto ao tipo de inaplicación indícase a posibilidade aplicar incrementos salariais menores aos pactados ou, mesmo, non incrementar os salarios durante o período que se determine.

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

Indícase así mesmo a obriga de dar conta dos acordos acadados no ámbito da empresa á Comisión Paritaria do convenio co obxecto de ter un seguimento dos problemas do sector e revisar que se cumpran os criterios marcados.

■ Supostos nos que pode aplicarse a cláusula de desvinculación

Faise referencia maioritariamente á necesidade de que existan situacións de déficit ou perdas continuadas nos dous ou tres exercicios anteriores a aquel para o que se solicita a desvinculación. Só en tres convenios se fai referencia ao último exercicio.

Nun destes convenios sinálase que aínda que se require que se demostre que se produciron perdas reais na empresa por medio da contabilidade oficial dos resultados dos dous últimos exercicios, naqueles casos en que a estabilidade do emprego se vexa seriamente comprometida por causas económicas, para a aplicación da cláusula teranse en conta soamente os datos económicos do exercicio anterior.

Indícase noutro que a empresa debe dar conta da situación de inestabilidade no exercicio anterior e demostrar que, no caso de aplicar o réxime salarial pactado no convenio, tería que proceder a medidas de extinción ou suspensión de contratos.

Sinálase tamén á necesidade de ter en conta ademais as previsións para o presente e futuros exercicios.

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, observárase o disposto no apartado 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.

■ 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.

Indícase nalgúns convenios que as empresas non poderán facer uso desta cláusula durante dous anos consecutivos.

Sinálase tamén que finalizado o período de desvinculación, as empresas afectadas obríganse a proceder á actualización inmediata dos salarios dos traballadores, aplicando sobre os salarios iniciais os diferentes incrementos durante o tempo que durou a aplicación desta cláusula.

■ 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.

Para as empresas nas que non exista representación legal dos traballadores indícase que se debe comunicar a petición de desvinculación e a documentación acreditativa á Comisión Paritaria do convenio.

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 xustificativa 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.

Orzamento e conta de resultados dos dous últimos anos

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 73 convenios (42% dos asinados este ano) que afectan a 52.286 traballadores/as (44,2%).

Deles 11 son de sector (25,6% dos de sector) e afectan a 33.930 traballadores/as (40,7%) e 62 son de empresa (47,3% dos de empresa) e afectan a 18.356 traballadores/as (52,7%).

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 sinalan nalgúns casos os criterios e prioridades para a súa concesión.

Existen cláusulas sobre os atrasos derivados da sinatura do convenio en 31 convenios dos asinados este ano (17,8%) que afectan a 51.254 traballadores/as (43,3%).

Nelas fíxase un prazo (maioritariamente indícase un mes ou dous meses) ou sinálase unha data tope para o seu aboamento.

Deles 20 son de sector (46,5% dos de sector) e afectan a 50.589 traballadores/as (60,6%) e 11 son de empresa (8,4% dos de empresa) e afectan a 665 traballadores/as (1,9%).

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 118 convenios dos asinados este ano, o 67,8%, que afectan a 67.196 traballadores/as (56,8%).

Cláusulas sobre o complemento de antigüidade Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.20a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	7	8
	%	20,00%	100,00%	66,67%
	Nº Traballadores/as	275	12.743	13.018
	%	5,97%	100,00%	75,05%
A Coruña	Nº Convenios	6	20	26
	%	75,00%	68,97%	70,27%
	Nº Traballadores/as	17.927	1.760	19.687
	%	76,52%	62,35%	75,00%
Lugo	Nº Convenios	4	13	17
	%	44,44%	56,52%	53,13%
	Nº Traballadores/as	2.990	736	3.726
	%	20,17%	33,39%	21,89%
Ourense	Nº Convenios	6	12	18
	%	50,00%	85,71%	69,23%
	Nº Traballadores/as	8.643	998	9.641
	%	35,16%	96,61%	37,64%
Pontevedra	Nº Convenios	4	45	49
	%	44,44%	77,59%	73,13%
	Nº Traballadores/as	6.650	14.474	21.124
	%	41,56%	90,47%	66,02%
Galicia	Nº Convenios	21	97	118
	%	48,84%	74,05%	67,82%
	Nº Traballadores/as	36.485	30.711	67.196
	%	43,73%	88,25%	56,83%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os 21 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 48,8% do total dos de sector e afectan a 36.485 traballadores/as (un 43,7% do total afectado por convenios de sector).

Os 97 de empresa representan o 74% do total dos de empresa asinados e afectando a 30.711 traballadores/as, un 88,2% 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 55 convenios, o 46,6% dos que teñen antigüidade.

Os seguintes módulos máis indicados son combinacións de bienios e quinquenios (15 convenios, o 12,7%) e os convenios que indican cuadrienios ou quinquenios (13 convenios para cada un deles, o 11%).

■ Indícanse porcentaxes para calcular a antigüidade en 58 convenios (49,2% dos convenios que establecen este complemento) que afectan a 24.945 traballadores/as (37,1% do total con complemento de antigüidade).

Deles 14 son de sector e afectan a 21.189 traballadores/as e 44 son de empresa e afectan a 3.756 traballadores/as.

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

Só 6 convenios indican que se aplicará sobre o Salario Mínimo Interprofesional vixente e en 2 indícase un módulo de antigüidade sobre o que se debe aplicar a porcentaxe.

■ Establécese unha contía para retribuír a antigüidade en 46 convenios, o 39% dos que teñen este complemento, e que afectan a 38.108 traballadores/as (56,7% do total con complemento de antigüidade).

Deles 5 son de sector (11.846 traballadores/as) e 41 de empresa (26.262 traballadores/as).

■ En 35 convenios que afectan a 31.091 traballadores/as establécense límites á antigüidade. Deles 8 son de sector e afectan a 17.185 traballadores/as e 27 de empresa e afectan a 13.906 traballadores/as.

■ En 20 convenios (11,5% dos asinados este ano) faise referencia á supresión deste complemento de antigüidade, afectando a un total de 18.975 traballadores/as (16% do total).

Destes convenios 12 son de sector (o 27,9% dos de sector asinados este ano) e afectan a 18.511 traballadores/as (22,2%) e 8 de empresa (6,1% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 464 traballadores/as (1,3%).

■ Aparecen recollidas cláusulas sobre a antigüidade consolidada en 50 convenios (o 28,7% dos asinados este ano) que afectan a 70.759 traballadores/s (59,8% do total de afectados/as polos convenios asinados este ano).

Deles 26 son de sector (60,5% dos de sector asinados este ano) e afectan a 57.356 traballadores/as (68,7%) e 24 son de empresa (18,3% dos de empresa asinados) e afectan a 13.403 traballadores/as (38,5%).

■ Recóllese tamén en 5 convenios (o 2,9% dos asinados este ano) que afectan a 6.472 traballadores/as (o 5,5% do total de afectados/as polos convenios asinados este ano) unha compensación pola antigüidade.

Deles 3 son de sector (7% dos de sector) e afectan a 6.435 traballadores/as (7,7%) e 2 de empresa (1,5% dos de empresa) e afectan a 37 traballadores/as (0,1%).

■ Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais:

Ven recollido en 4 convenios (2,3% dos asinados) que afectan a 2.971 traballadores/as (o 2,5% do total).

Deles 2 son de sector (4,7% dos de sector) e afectan a 2.700 traballadores/as (3,2%) e 2 son de empresa (1,5% dos de empresa) e afectan a 271 traballadores/as (0,8%).

Establécese como unha contía.

■ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes:

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20b establecen complementos deste tipo 61 convenios dos asinados este ano (o 35,1%) que afectan a 68.863 traballadores/as (58,2%). Deles 19 son de sector (44,2% dos de sector) e afectan a 51.961 traballadores/as (62,3%) e 42 son de empresa (32,1% dos de empresa) e afectan a 16.902 traballadores/as (48,6%).

Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.20b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	0	1	1
	%	0,00%	14,29%	8,33%
	Nº Traballadores/as	0	11.458	11.458
	%	0,00%	89,92%	66,06%
A Coruña	Nº Convenios	5	9	14
	%	62,50%	31,03%	37,84%
	Nº Traballadores/as	17.135	1.216	18.351
	%	73,14%	43,07%	69,91%
Lugo	Nº Convenios	5	5	10
	%	55,56%	21,74%	31,25%
	Nº Traballadores/as	13.028	1.067	14.095
	%	87,90%	48,41%	82,79%
Ourense	Nº Convenios	4	4	8
	%	33,33%	28,57%	30,77%
	Nº Traballadores/as	16.348	273	16.621
	%	66,51%	26,43%	64,89%
Pontevedra	Nº Convenios	5	23	28
	%	55,56%	39,66%	41,79%
	Nº Traballadores/as	5.450	2.888	8.338
	%	34,06%	18,05%	26,06%
Galicia	Nº Convenios	19	42	61
	%	44,19%	32,06%	35,06%
	Nº Traballadores/as	51.961	16.902	68.863
	%	62,28%	48,57%	58,24%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Das cláusulas recollidas sobre estes complementos pódese sinalar o seguinte:

Establécense fixando unha porcentaxe en 39 convenios (o 63,9% dos que teñen este tipo de complementos) que afectan a 39.832 traballadores/as. Deles 13 son de sector e 26 de empresa.

Destes trinta e nove convenios 35 (12 de sector e 23 de empresa) indican unha porcentaxe sobre o salario base.

Nos demais que sinalan porcentaxes, indícanse as bases por grupos sobre as que se aplican as porcentaxes.

Son 18 os convenios que establecen estes complementos indicando unha contía, o 29,5% dos que teñen este tipo de complementos. Os traballadores/as aos que afectan son 17.272.

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

Existen 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).

Tamén se sinala noutros o incremento da contía ou da porcentaxe sinalada para o caso de que concorran dúas ou máis circunstancias das sinaladas.

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.

Fan referencia algúns convenios aos traballos (ou ás condicións especiais nos que se desenvolven) que pola súa execución dan lugar a percibir estes complementos e noutros indícase os que quedan fóra de recibilo.

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

Outro tipo de cláusulas remite ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

■ Complementos de nocturnidade

Este complemento ven recollido en 104 dos convenios asinados este ano (o 59,8% do total dos asinados) que afectan a 65.394 traballadores/as (55,3%).

Destes convenios 19 son de sector (o 44,2% dos de sector asinados este ano) e afectan a 43.501 traballadores/as (52,1%) e 85 son de empresa (o 64,9% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 21.893 traballadores/as (62,9%).

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

Complemento de nocturnidade Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.20c

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	3	6	9
	%	60,00%	85,71%	75,00%
	Nº Traballadores/as	1.449	12.656	14.105
	%	31,48%	99,32%	81,32%
A Coruña	Nº Convenios	4	20	24
	%	50,00%	68,97%	64,86%
	Nº Traballadores/as	7.622	2.522	10.144
	%	32,54%	89,34%	38,64%
Lugo	Nº Convenios	2	15	17
	%	22,22%	65,22%	53,13%
	Nº Traballadores/as	9.278	1.771	11.049
	%	62,60%	80,35%	64,90%
Ourense	Nº Convenios	5	8	13
	%	41,67%	57,14%	50,00%
	Nº Traballadores/as	15.052	913	15.965
	%	61,23%	88,38%	62,33%
Pontevedra	Nº Convenios	5	36	41
	%	55,56%	62,07%	61,19%
	Nº Traballadores/as	10.100	4.031	14.131
	%	63,13%	25,20%	44,16%
Galicia	Nº Convenios	19	85	104
	%	44,19%	64,89%	59,77%
	Nº Traballadores/as	43.501	21.893	65.394
	%	52,14%	62,91%	55,31%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Establécese fixando unha porcentaxe en 65 convenios, o 62,5% dos que teñen este complemento, que afectan a 57.537 traballadores/as. Deles 15 son de sector e afectan a 40.896 traballadores/as e 50 son de empresa e afectan a 16.641 traballadores/as.

Maioritariamente indícase expresamente que a porcentaxe se aplica sobre o salario base, engadindo nun convenio ademais a antigüidade e noutro a antigüidade consolidada.

Tamén se sinala nalgún caso que se aplica sobre o valor da hora extra ou sobre as bases que se establecen no convenio e en seis convenios indícase unha fórmula para o seu cálculo.

Ao fixar a porcentaxe indica un convenio que en ningún caso poderá ser inferior a unha certa contía por día que sinala.

As porcentaxes que se sinalan son: 20%, 25%, 30%, 35%, 50% e 100%.

Indican unha contía á hora de establecer este complemento 35 convenios (o 33,7% dos que o teñen), que afectan a 7.757 traballadores/as. Deles 4 de sector e 31 de empresa.

Estas contías nuns casos son por horas, e noutros por noite ou por mes.

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 67 convenios).

Hai convenios que establecen outros períodos (inicio ás 12 da noite e remate ás 6 horas, inicio ás 21 horas e remate ás 6 horas, inicio ás 22.30 horas e remate ás 6 horas, inicio ás 22 horas e remate ás 7 ou ás 8 da mañá, inicio ás 22.45 horas e remate ás 6.45 horas).

Tamén se indican tramos horarios distintos ou tramos distintos segundo os grupos que se aboan con distinta contía e nalgún caso só indican que será a partir das 22 horas.

Establecen algúns convenios que o complemento de nocturnidade se aboará 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 (sinala un convenio que todo o persoal que traballe máis do 80% da súa xornada en horas nocturnas, cobrará o complemento íntegro).

Nalgúns casos este complemento só se establece para o caso de traballar certas noites que se indican.

As excepcións ou limitacións que maioritariamente se indican 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), ou os que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante o período sinalado como nocturno.

Exclúese nalgúns casos o persoal que traballe en dúas quendas cando a coincidencia entre a xornada de traballo e o período nocturno sexa igual ou inferior a unha hora.

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.

Outra excepción que se establece é 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 33 convenios (19% do total de asinados este ano) que afectan a 20.429 traballadores/as. Deles 31 son de empresa e 2 de sector (Cadro 9.20d).

Complemento por traballo a quendas Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.20d

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/	Nº Convenios	0	2	2
Interprov. C.A.	%	0,00%	28,57%	16,67%
	Nº Traballadores/as	0	775	775
	%	0,00%	6,08%	4,47%
A Coruña	Nº Convenios	0	9	9
	%	0,00%	31,03%	24,32%
	Nº Traballadores/as	0	1.247	1.247
	%	0,00%	44,17%	4,75%
Lugo	Nº Convenios	1	8	9
	%	11,11%	34,78%	28,13%
	Nº Traballadores/as	781	1.420	2.201
	%	5,27%	64,43%	12,93%
Ourense	Nº Convenios	0	1	1
	%	0,00%	7,14%	3,85%
	Nº Traballadores/as	0	398	398
	%	0,00%	38,53%	1,55%
Pontevedra	Nº Convenios	1	11	12
	%	11,11%	18,97%	17,91%
	Nº Traballadores/as	2.800	13.008	15.808
	%	17,50%	81,31%	49,40%
Galicia	Nº Convenios	2	31	33
	%	4,65%	23,66%	18,97%
	Nº Traballadores/as	3.581	16.848	20.429
	%	4,29%	48,41%	17,28%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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

■ Complementos de posto e responsabilidade

Recollen 47 convenios (27% dos asinados) que afectan a 33.936 traballadores/as (28,7%) complementos que, ás veces con distintas denominacións, se poden englobar entre os que se fixan en función do posto que se desenvolve ou pola responsabilidade no seu desempeño (Cadro 9.20e).

Deles 7 son de sector (16,3% dos de sector) e afectan a 17.605 traballadores/as (21,1%) e 40 son de empresa (30,5% dos de empresa) e afectan a 16.331 traballadores/as (46,9%).

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 3 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 dispoñibilidade horaria ou prolongación da xornada

Establecen estes complementos 32 convenios (18,4% dos asinados este ano) que afectan a 17.634 traballadores/as (14,9%). Deles 29 son de empresa (22,1% dos de empresa asinados) e afectan a 14.599 traballadores/as (41,9%) e 3 son de sector (7% dos de sector asinados) e afectan a 3.035 traballadores/as (3,6%).

As cláusulas pódense resumir nas seguintes:

Na maioría dos convenios establécese este complemento indicando unha contía ou sinalando que será igual ao valor das horas extraordinarias. Só en dous se indica unha porcentaxe sobre o salario base.

Tamén se indica nun caso a compensación en tempo de descanso ademais da contía e noutro dáse a opción ao traballador de elixir entre o descanso ou a compensación económica.

Outras cláusulas refírense ao carácter non consolidable deste complemento e á posibilidade de deixar sen efecto o compromiso de dispoñibilidade.

Complementos de posto e responsabilidade Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.20e

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	2	3
	%	20,00%	28,57%	25,00%
	Nº Traballadores/as	520	12.110	12.630
	%	11,30%	95,03%	72,81%
A Coruña	Nº Convenios	2	10	12
	%	25,00%	34,48%	32,43%
	Nº Traballadores/as	7.835	1.155	8.990
	%	33,44%	40,91%	34,25%
Lugo	Nº Convenios	0	10	10
	%	0,00%	43,48%	31,25%
	Nº Traballadores/as	0	1.557	1.557
	%	0,00%	70,64%	9,15%
Ourense	Nº Convenios	3	4	7
	%	25,00%	28,57%	26,92%
	Nº Traballadores/as	6.200	442	6.642
	%	25,22%	42,79%	25,93%
Pontevedra	Nº Convenios	1	14	15
	%	11,11%	24,14%	22,39%
	Nº Traballadores/as	3.050	1.067	4.117
	%	19,06%	6,67%	12,87%
Galicia	Nº Convenios	7	40	47
	%	16,28%	30,53%	27,01%
	Nº Traballadores/as	17.605	16.331	33.936
	%	21,10%	46,93%	28,70%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ 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 53 convenios (30,5% dos asinados), que afectan a 33.165 traballadores/as (28,1%).

Primas e incentivos. Complemento de produtividade. Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.20f

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	0	3	3
	%	0,00%	42,86%	25,00%
	Nº Traballadores/as	0	931	931
	%	0,00%	7,31%	5,37%
A Coruña	Nº Convenios	2	10	12
	%	25,00%	34,48%	32,43%
	Nº Traballadores/as	7.300	1.356	8.656
	%	31,16%	48,03%	32,98%
Lugo	Nº Convenios	2	11	13
	%	22,22%	47,83%	40,63%
	Nº Traballadores/as	9.278	1.441	10.719
	%	62,60%	65,38%	62,96%
Ourense	Nº Convenios	4	2	6
	%	33,33%	14,29%	23,08%
	Nº Traballadores/as	11.052	41	11.093
	%	44,96%	3,97%	43,31%
Pontevedra	Nº Convenios	1	18	19
	%	11,11%	31,03%	28,36%
	Nº Traballadores/as	250	1.516	1.766
	%	1,56%	9,48%	5,52%
Galicia	Nº Convenios	9	44	53
	%	20,93%	33,59%	30,46%
	Nº Traballadores/as	27.880	5.285	33.165
	%	33,42%	15,19%	28,05%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Deles 9 son de sector (20,9% dos de sector) e afectan a 27.880 traballadores/as (33,4%) e 44 son de empresa (33,6% dos de empresa) e afectan a 5.285 traballadores/as (15,2%).

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

Con estes complementos trátase de premiar o especial rendemento, interese e iniciativa no desempeño do traballo, polo que se establecen en función dos resultados obtidos e do cumprimento dos obxectivos fixados na empresa.

Indícase unha contía fixa ou unha contía en función dos obxectivos fixados segundo a actividade da empresa (produto vendido, produción, ocupación, etc.) ou sinalase unha porcentaxe que normalmente se aplica sobre o salario base.

Recollen algúns convenios os parámetros, factores ou criterios que se utilizan para calcular estas primas.

Indícase así que se terán en conta a responsabilidade, produtividade, eficacia, eficiencia e labor que desempeña o traballador/a e tamén se sinalan entre os indicadores utilizados a seguridade e saúde, o grao de especialización requirido, o esforzo físico, a atención, a dureza, o medio e as condicións climatolóxicas en que o traballo se realice, a calidade dos materiais empregados, as horas de perda, o resultado de auditoría e os obxectivos e resultados por seccións ou departamentos ademais da produtividade total da empresa.

Faise referencia noutros convenios a sistemas de medición recoñecidos como o Bedaux e nalgúns establécense sistemas propios tendo en conta os indicadores que se sinalan ou indicando fórmulas para o seu cálculo.

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

Estas primas non só se establecen en función da cantidade de produción, senón tamén da calidade do produto ou servizo, sinalando nalgúns casos entre os parámetros a ter en conta o número de reclamacións recibido e as relacións cos clientes.

Establecen dous convenios de empresa que a selección destes parámetros debe basearse nos seguintes principios:

- Que os empregados/as poidan ter influencia sobre os seus valores.
- Que sexan transparentes, claramente identificables e medibles de forma que poidan ser coñecidos e comprendidos por todo o cadro de persoal.
- Que presenten obxectivos alcanzables.

Indican varios convenios unha relación entre estas primas e a asistencia ao traballo, sinalando penalizacións parciais ou a perda total delas segundo as faltas de asistencia ao traballo, e sinalando nun convenio os límites de absentismo individual (ademais do colectivo) dentro dos que se debe atopar para percibir este complemento.

Existen cláusulas respecto do procedemento a seguir para o establecemento ou modificación destas primas e outras que se refiren á creación de comisións de produtividade (recollendo nalgún caso a súa composición e funcións)

Outro tipo de cláusulas refírese ao carácter non consolidable destas primas e á necesidade de que as cantidades que perciba cada traballador/a por estes conceptos sexan de coñecemento público polos demais traballadores/as.

Por último sinalar que no 7,5% dos asinados (13 convenios, 3 de sector e 10 de empresa) que afectan a 3.239 traballadores/as (2,7%) establécese un complemento de actividade, e no 4,6% dos convenios asinados (8 convenios, todos de empresa) que afectan a 1.525 traballadores/as (1,3%) establécese un complemento por traballos especiais.

■ Complemento de asistencia e puntualidade

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20g, recollen este tipo de complementos 47 convenios (27% dos asinados este ano) que afectan a 55.483 traballadores/as (46,9%).

Asistencia e puntualidade Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.20g

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	1	2
	%	20,00%	14,29%	16,67%
	Nº Traballadores/as	2.854	132	2.986
	%	62,00%	1,04%	17,21%
A Coruña	Nº Convenios	3	6	9
	%	37,50%	20,69%	24,32%
	Nº Traballadores/as	9.300	584	9.884
	%	39,70%	20,69%	37,65%
Lugo	Nº Convenios	3	4	7
	%	33,33%	17,39%	21,88%
	Nº Traballadores/as	9.550	237	9.787
	%	64,44%	10,75%	57,49%
Ourense	Nº Convenios	3	3	6
	%	25,00%	21,43%	23,08%
	Nº Traballadores/as	15.532	102	15.634
	%	63,19%	9,87%	61,04%
Pontevedra	Nº Convenios	3	20	23
	%	33,33%	34,48%	34,33%
	Nº Traballadores/as	3.600	13.592	17.192
	%	22,50%	84,96%	53,73%
Galicia	Nº Convenios	13	34	47
	%	30,23%	25,95%	27,01%
	Nº Traballadores/as	40.836	14.647	55.483
	%	48,95%	42,09%	46,93%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Deles 34 son de empresa (26% dos de empresa asinados) e afectan a 14.647 traballadores/as (42,1%) e 13 son de sector (30,2% dos de sector asinados) e afectan a 40.836 traballadores/as (48,9%).

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 (xeralmente sobre o salario base, engadíndolle a antigüidade nalgún caso) ou unha fórmula para o seu cálculo.

■ Outros complementos

Figura en 67 convenios (38,5% dos asinados) que afectan a 31.513 traballadores/as (26,7%) un complemento por traballar en días festivos.

Deles 53 son de empresa (40,5% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 17.596 traballadores/as (50,6%), e 14 de sector (32,6% dos de sector asinados) que afectan a 13.917 traballadores/as (16,7%).

A compensación que se establece faise indicando unha contía, sinalando unha porcentaxe ou con descansos ou días libres. Nalgúns casos é unha combinación das dúas (compensación económica e ademais un tempo de descanso).

As porcentaxes aplícanse xeralmente sobre o salario base, engadindo nalgúns casos a antigüidade ou e/ou outros complementos.

Nalgún convenio indícase unha fórmula para o seu cálculo.

Respecto da compensación con días libres sinálase nalgúns convenios o prazo para o seu desfrute e noutros ven recollido o xeito de desfrutalos (posibilidade de acumulación e se se poden desfrutar unidos ás vacacións ou aos días de descanso semanal, etc)

Recollen tamén algúns convenios a posibilidade de optar entre compensación e descanso e a quen lle corresponde a opción ou se ten que ser de mutuo acordo.

Existe en 22 convenios (12,6% dos asinados) que afectan a 15.145 traballadores/as (12,8%) un complemento de convenio. Dous son de sector e 20 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 94 convenios dos asinados este ano (54%) establécense máis de 2 gratificacións extraordinarias (Cadro 9.20h). Afectan estes convenios a 40.389 traballadores/as (34,2%).

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 indican que será igual a unha mensualidade completa e outros fan referencia ao salario bruto ou real ou ás retribucións de carácter fixo.

Número de gratificacións extraordinarias establecido nos convenios asinados Galicia. 2008
■ Cadro 9.20h

		Sector	Empresa	Total
2 Pagas	Nº Convenios	18	62	80
	%	41,86%	47,33%	45,98%
	Nº Traballadores/as	49.892	27.952	77.844
	%	59,80%	80,32%	65,84%
3 Pagas	Nº Convenios	23	41	64
	%	53,49%	31,30%	36,78%
	Nº Traballadores/as	32.813	4.216	37.029
	%	39,33%	12,11%	31,32%
4 Pagas	Nº Convenios	2	25	27
	%	4,65%	19,08%	15,52%
	Nº Traballadores/as	727	2.233	2.960
	%	0,87%	6,42%	2,50%
5 Pagas	Nº Convenios	0	3	3
	%	0,00%	2,29%	1,72%
	Nº Traballadores/as	0	400	400
	%	0,00%	1,15%	0,338%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Algúns convenios engaden outros complementos (os que máis se inclúen son os de asistencia, traballos tóxicos, penosos ou perigosos e convenio, pero tamén se citan entre outros os de transporte e distancia, actividade, nocturnidade, posto de traballo, carencia de incentivos e traballos especiais). Inclúense nalgúns casos as primas e/ou incentivos.

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

Fan referencia ao rateo das gratificacións extraordinarias 29 convenios (16,7%) que afectan a 10.248 traballadores/as (8,7%). Deles 7 son de sector e afectan a 9.233 traballadores/as e 22 son de empresa e afectan a 1.015 traballadores/as.

En 6 convenios de empresa establécese expresamente que todas as gratificacións extraordinarias serán rateadas, e en 9 (sete de empresa e dous de sector) indícase o rateo dalgunha delas. Nos demais convenios sinálase 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 4 convenios, todos de empresa, que afectan a 336 traballadores/as.

Nun dos convenios, aínda que indica que a gratificación está condicionada a que o exercicio peche sen perdas, sinala unha contía fixa para esta gratificación.

D) Retribucións extrasalariais.

Recóllense neste apartado os convenios que regulan as axudas de custo e gastos de locomoción e os complementos de transporte e distancia, así como o número de traballadores/as aos que afectan.

■ Axudas de custo e gastos de locomoción

Segundo se pode observar no Cadro 9.20i, regúlanse en 114 convenios (65,5% dos asinados este ano) que afectan a 97.606 traballadores/as (82,6%).

Axudas de custo e gastos de locomoción Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.20i

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	4	4	8
	%	80,00%	57,14%	66,67%
	Nº Traballadores/as	4.303	11.836	16.139
	%	93,48%	92,88%	93,04%
A Coruña	Nº Convenios	6	18	24
	%	75,00%	62,07%	64,86%
	Nº Traballadores/as	21.305	1.725	23.030
	%	90,94%	61,11%	87,73%
Lugo	Nº Convenios	7	14	21
	%	77,78%	60,87%	65,63%
	Nº Traballadores/as	13.799	912	14.711
	%	93,10%	41,38%	86,41%
Ourense	Nº Convenios	9	6	15
	%	75,00%	42,86%	57,69%
	Nº Traballadores/as	23.961	370	24.331
	%	97,48%	35,82%	94,99%
Pontevedra	Nº Convenios	9	37	46
	%	100,00%	63,79%	68,66%
	Nº Traballadores/as	16.000	3.395	19.395
	%	100,00%	21,22%	60,61%
Galicia	Nº Convenios	35	79	114
	%	81,40%	60,31%	65,52%
	Nº Traballadores/as	79.368	18.238	97.606
	%	95,13%	52,41%	82,55%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Deles 35 son de sector (81,4% dos de sector) e afectan a 79.368 traballadores/as (95,1%) e 79 son de empresa (60,3% dos de empresa) e afectan a 18.238 traballadores/as (52,4%).

Das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

- Indícanse xeralmente as condicións que dan lugar ao aboamento da axuda de custo e 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.
- Sínálase 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 transporte e 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 casos para determinados países. Tamén se incrementa a contía nalgún caso segundo a duración do desprazamento.

Outro tipo de cláusulas fan referencia aos anticipos que 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 80 convenios (46% dos asinados) que afectan a 51.796 traballadores/as (43,8%).

Destes convenios 21 son de sector (48,8%) e afectan a 45.649 traballadores/as (54,7%) e 59 son de empresa (45%) e afectan a 6.147 traballadores/as (17,7%).

○ Cadro 9.20k recolle estes datos por provincias.

Complemento de transporte e distancia. Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.20k

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	4	5
	%	20,00%	57,14%	41,67%
	Nº Traballadores/as	300	546	846
	%	6,52%	4,28%	4,88%
A Coruña	Nº Convenios	5	14	19
	%	62,50%	48,28%	51,35%
	Nº Traballadores/as	11.654	1.741	13.395
	%	49,75%	61,67%	51,03%
Lugo	Nº Convenios	5	7	12
	%	55,56%	30,43%	37,50%
	Nº Traballadores/as	10.441	426	10.867
	%	70,45%	19,33%	63,83%
Ourense	Nº Convenios	6	2	8
	%	50,00%	14,29%	30,77%
	Nº Traballadores/as	14.954	176	15.130
	%	60,84%	17,04%	59,07%
Pontevedra	Nº Convenios	4	32	36
	%	44,44%	55,17%	53,73%
	Nº Traballadores/as	8.300	3.258	11.558
	%	51,88%	20,37%	36,12%
Galicia	Nº Convenios	21	59	80
	%	48,84%	45,04%	45,98%
	Nº Traballadores/as	45.649	6.147	51.796
	%	54,71%	17,66%	43,81%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Outros complementos

En 17 convenios (9,8%) que afectan a 2.968 traballadores/as (2,5%) establécese o complemento de “Quebranto de moeda” e en 10 (5,7%) que afectan a 17.070 traballadores/as (14,4%) o de “Desgaste de ferramentas”.

9.5. Tempo de traballo

9.5.1. A xornada laboral

9.5.1.1. Xornada pactada

Para determinar a xornada media pactada nos convenios asinados e revisados en 2008 en Galicia, tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual, que foron 142 este ano (o 62,6%). Deles 47 son de sector (o 62,7% dos de sector asinados e revisados este ano) e 95 son de empresa (o 62,5% dos de empresa asinados e revisados este ano).

O Cadro 9.21 reflicte a xornada media pactada en 2008 que foi de 1.755,31 horas /ano.

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2002-2008

■ 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
2008	1.755,3	1.697,2	1.762,9

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
2008	1.757,5	1.755,8	1.745,5	1.771,6

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2002-2008

■ Cadro 9.21 (continuación)

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
2008		1.767,1	1.745,5	1.795,3

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
2008	1.757,5	1.716,7		1.671,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Segundo coa tendencia de anos anteriores, a xornada nos convenios de empresa é máis reducida que nos de sector, 1.697,22 horas fronte a 1.762,93 horas.

Por sectores económicos, no total de convenios, foi na construción onde se pactou unha xornada máis baixa, 1.745,5 horas.

Nos convenios de sector, é no sector servizos no que se pacta a xornada máis alta, 1.795,3 horas. Na industria a xornada pactada foi de 1.767,1 horas e na construción 1.745,5 horas.

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.22, os convenios que reducen dalgún xeito a xornada máxima legal anual son 108 (62,1% dos asinados) os convenios que indican unha xornada anual inferior á máxima legal anual. Estes convenios afectan a 90.173 traballadores/as (76,3%).

■ Cadro 9.22

Evolución dos convenios que reducen a xornada máxima legal.
Porcentaxe sobre o total. Por provincias. Galicia. 2005-2008

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
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
2008						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	3	60,00	6	85,71	9	75,00
A Coruña	7	87,50	19	65,52	26	70,27
Lugo	7	77,78	12	52,17	19	59,38
Ourense	7	58,33	8	57,14	15	57,69
Pontevedra	6	66,67	33	56,90	39	58,21
Total	30	69,77	78	59,54	108	62,07

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Deles 30 son de sector (69,8% dos de sector) e afectan a 58.853 traballadores/as (70,5%) e 78 son de empresa (59,5% dos de empresa) e afectan a 31.320 traballadores/as (90%).

Sinalar así mesmo que dos 121 convenios asinados este ano que rematan a súa vixencia en anos posteriores, 23 reducen a xornada para os anos seguintes de vixencia. Os traballadores/as aos que afectan son 31.813.

Destes convenios 10 son de sector e afectan a 29.675 traballadores/as e 13 son de empresa e afectan a 2.138 traballadores/as.

Os convenios que indican unha xornada semanal inferior á xornada máxima establecida son 47 (27% dos asinados) e afectan a 25.041 traballadores/as (21,2%).

Deles 4 son de sector (9,3%) e afectan a 10.291 traballadores/as (12,3%) e 43 son de empresa (32,8%) e afectan a 14.750 traballadores/as (42,4%).

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 2008, a xornada pactada é de 1.756,2 horas (1.764,3 horas nos convenios de sector e 1.709,4 horas nos de empresa).

9.5.1.2. Regulación da xornada

■ Distribución irregular da xornada

Segundo reflicte o Cadro 9.23a, o 2,9% dos convenios asinados (1 convenio de sector e 4 de empresa) indican unha distribución irregular da xornada. Os traballadores/as aos que afectan son 908 (0,8%).

■ Cadro 9.23a

Convenios colectivos con distribución irregular da xornada. Por provincias. Galicia. 2003-2008

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia	
						Nº	%
Sector							
2003	0	0	0	1	0	1	2,0
2004	0	0	0	1	0	1	1,8
2005	0	0	0	1	0	1	2,0
2006	0	0	0	1	0	1	2,4
2007	1	0	0	0	0	1	2,4
2008	0	0	0	1	0	1	2,3
Empresa							
2003	0	1	1	0	0	2	1,3
2004	1	2	1	1	0	5	3,1
2005	0	1	2	1	1	5	3,0
2006	0	2	2	0	2	6	4,0
2007	1	2	1	0	0	4	2,6
2008	0	1	1	0	2	4	3,1
Total 2008	0	1	1	1	2	5	2,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Ademais, segundo se pode apreciar no Cadro 9.23b, en 22 convenios (12,6%) indícase a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Os traballadores/as aos que afectan son 26.299 (22,2%).

Entre as cláusulas recollidas pódense sinalar as seguintes:

- Necesidade de acordo coa representación legal dos traballadores/as para poder establecela.
- Fixar topos mínimos e máximos de distribución.
- Establecer os períodos nos que se pode aplicar a distribución irregular da xornada e nos que non
- Sinalar o xeito de compensación destas horas.
- 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.

Convenios colectivos que indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Por Provincias. Galicia. 2008

■ **Cadro 9.23b**

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	3	5
	%	40,00%	42,90%	41,70%
	Nº Traballadores/as	1.174	862	2.036
	%	25,50%	6,80%	11,70%
A Coruña	Nº Convenios	2	1	3
	%	25,00%	3,40%	8,10%
	Nº Traballadores/as	5.500	102	5.602
	%	23,50%	3,60%	21,30%
Lugo	Nº Convenios	2	1	3
	%	22,20%	4,30%	9,40%
	Nº Traballadores/as	2.281	78	2.359
	%	15,40%	3,50%	13,90%
Ourense	Nº Convenios	1	1	2
	%	8,30%	7,10%	7,70%
	Nº Traballadores/as	20	18	38
	%	0,10%	1,70%	0,10%
Pontevedra	Nº Convenios	4	5	9
	%	44,40%	8,60%	13,40%
	Nº Traballadores/as	4.850	11.414	16.264
	%	30,30%	71,30%	50,80%
Galicia	Nº Convenios	11	11	22
	%	25,60%	8,40%	12,60%
	Nº Traballadores/as	13.825	12.474	26.299
	%	16,60%	35,80%	22,20%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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

Recóllense cláusulas ao respecto en 46 convenios (26,4% dos asinados) que afectan a 28.982 traballadores/as (24,5%).

Deles 11 son de sector (25,6% dos de sector) e afectan a 12.993 traballadores/as (15,6%) e 35 de empresa (26,7% dos de empresa) e afectan a 15.989 traballadores/as (45,9%).

As cláusulas fan referencia á existencia ou á posibilidade de establecer un horario flexible, aos axustes nos horarios con prolongacións de xornadas e o xeito de recuperación ou compensación. Indican ademais algúns convenios os traballadores/as aos que pode afectar:

Un convenio de sector sinala que logo de xustificación suficiente da existencia e importancia da causa alegada, quedan exceptuados do convido respecto da prolongación da xornada os que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou de ensino profesional oficialmente recoñecido, durante o tempo imprescindible para asistir ás clases e os que teñan obrigas familiares habituais, de carácter persoal e ineludible.

Establécense nalgúns convenios os motivos polos que se pode facer e límitase nalgúns casos o número de veces ou o tempo durante o cal se poden aplicar as variacións na xornada.

Recóllese tamén nalgúns convenios o procedemento a seguir para facer os cambios sinalando os prazos para a notificación aos afectados/as e para a negociación coa representación dos traballadores/as.

Tanto nas cláusulas sobre a distribución irregular da xornada como nas que se refíren ao traballo flexible, aparecen ás veces alusións a bolsas de horas ou pactos existentes nas empresas ao respecto pero que non veñen recollidos no texto do convenio.

■ Traballo a quendas

Establécese o traballo a quendas, ou faise referencia á posibilidade de facelo, para todo ou parte do cadro de persoal dependendo do traballo ou servizo que se realice en 103 convenios dos asinados este ano (59,2%).

Estes convenios afectan a 55.901 traballadores/as (47,3%) e deles 91 son de empresa (69,5% dos de empresa asinados) e afectan a 33.032 traballadores/as (94,9%) e 12 son de sector (27,9% dos de sector asinados) e afectan a 22.869 traballadores/as (27,4%).

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 nalgúns convenios que na organización das quendas, terase en conta as circunstancias persoais de cada empregado/a sempre que non deteriores 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 refíren 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

Indícase o procedemento a seguir para o cambio de quendas cando as necesidades do servizo o fagan necesario.

Fíxase o número máximo de cambios ao ano e o tempo máximo que pode durar.

Sinálase o tempo mínimo de descanso consecutivo no caso de cambio obrigatorio de quenda.

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 posto, sinalando ás veces o prazo de comunicación á empresa.

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

■ 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 para cubrir a quenda de noite tanto de xeito voluntario como no caso de non existir persoal suficiente para cubrir o servizo.

■ Indícanse limitacións á permanencia continuada na quenda de noite sinalando entre outras a obriga 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).

■ Tamén se establece como norma xeral que a quenda de noite será rotatoria e indícase ás veces un número de semanas consecutivas que como máximo se pode permanecer na quenda de noite, salvo adscrición voluntaria, procurando que a quenda de noite sexa o máis restrinxida posible, de modo que se tenda á saturación das outras quendas.

■ Indícase así mesmo que nos servizos nos que a actividade se desenvolva en horas nocturnas procurárase que as xornadas traballadas nas ditas circunstancias sexan repartidas equitativamente entre todo o persoal do servizo.

■ Descansos

Regúlanse os descansos en 120 convenios dos asinados este ano (69%) que afectan a 66.675 traballadores/as (56,4%).

Deles 22 son de sector (51,2% dos de sector) e afectan a 34.452 traballadores/as (41,3%) e 98 son de empresa (74,8% dos de empresa) e afectan a 32.223 traballadores/as (92,6%).

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

O descanso mínimo diario establécese expresamente como tempo efectivo de traballo en 86 convenios dos asinados este ano (49,4%) que afectan a 44.193 traballadores/as (37,4%). Deles 14 son de sector (32,6% dos de sector) e afectan a 25.652 traballadores/as (30,7%) e 72 de empresa (55% dos de empresa) e afectan a 18.541 traballadores/as (53,3%).

Nun destes convenios considérase parte do descanso tempo efectivo de traballo e parte non, incrementándose o tempo que se considera como efectivo de traballo para o último ano do convenio.

En 9 convenios que afectan a 3.143 traballadores/as aparecen recollidas cláusulas que establecen o tempo de descanso diario pero sen indicar expresamente se se considera tempo efectivo de traballo ou non. Deles 4 son de sector (2.815 traballadores/as) e 5 de empresa (328 traballadores/as).

Indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo 14 convenios (8% dos asinados) que afectan a 18.162 traballadores/as (15,4%). Deles 2 son de sector (4,7% dos de sector) e afectan a 5.485 traballadores/as (6,6%) e 12 son de empresa (9,2% dos de empresa) e afectan a 12.677 traballadores/as (36,4%).

Nalgúns convenios establécense quendas rotativas para o desfrute do descanso diario.

■ Horarios

Recollen cláusulas sobre o horario 60 convenios (34,5%) dos asinados este ano que afectan a 9.893 traballadores/as (8,4%).

Deles 6 son de sector (14% dos de sector) e afectan a 2.575 traballadores/as (3,1%) e 54 de empresa (41,2% dos de empresa) e afectan a 7.318 traballadores/as (21%).

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

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

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 145 convenios (83,3%) que afectan a 106.265 traballadores/as (89,9%).

Os convenios que indican días laborables son 61 (35,1% dos asinados este ano), e afectan a 63.582 traballadores/as (53,8%). Deles 15 son de sector (34,9% dos de sector) e afectan a 46.672 traballadores/as (55,9%) e 46 son de empresa (35,1% dos de empresa) e afectan a 16.910 traballadores/as (48,6%).

Destes convenios que indican días laborables 37 que afectan a 52.242 traballadores/as sinálanas tamén en días naturais ou un mes natural (12 son de sector e 25 de empresa). Algúns deles o que fan é establecer un número mínimo de días laborables de vacacións aínda que se fixen estas en días naturais e outros garantir que en calquera caso nunca serán menos de 30 días naturais.

O número de días laborables indicados vai desde 21 a 28. Os que máis se repiten son 22 (faise en 42 convenios) e 21 (faise en 8 convenios).

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.24, son 14 (8% dos asinados) os convenios que indican máis de 30 días naturais de vacacións, e afectan a 1.536 traballadores/as (1,3%).

■ Cadro 9.24

**Evolución dos convenios colectivos con vacacións de máis de 30 días naturais.
Por provincias. Galicia. 2002-2008**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2002	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	20,0	3	20,0	6	10,9
2003	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	6,7	2	3,9
2004	1	20,0	1	10,0	1	12,5	2	14,3	2	11,1	7	12,7
2005	1	25,0	1	11,1	0	0,0	1	7,7	2	16,7	5	10,0
2006	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	7,7	0	0,0	1	2,4
2007	1	25,0	2	20,0	1	20,0	0	0,0	3	23,1	7	17,1
2008	1	20,0	1	12,5	0	0,0	1	8,3	0	0,0	3	7,0
Empresa												
2002	2	10,0	5	12,8	3	17,6	0	0,0	5	6,5	15	8,9
2003	0	0,0	3	6,1	4	36,4	1	5,0	3	4,6	11	7,2
2004	0	0,0	5	13,2	3	16,7	0	0,0	6	8,6	14	8,6
2005	2	12,5	6	13,0	3	21,4	0	0,0	2	3,3	13	8,6
2006	1	6,3	3	6,5	3	21,4	1	6,7	5	8,3	13	8,6
2007	0	0,0	5	11,4	6	25,0	0	0,0	3	4,7	14	9,1
2008	2	28,6	5	17,2	2	8,7	0	0,0	2	3,4	11	8,4
Total 2008	3	25,0	6	16,2	2	6,3	1	3,8	2	3,0	14	8,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Deles 3 son de sector (7% dos de sector asinados) e afectan a 457 traballadores/as (0,5%) e 11 son de empresa (8,4% dos de empresa) e afectan a 1.079 traballadores/as (3,1%).

En 172 convenios (o 98,9%) establécense criterios para regular as vacacións ou datas de preferencia para o seu desfrute (Cadro 9.25). Os traballadores/as aos que afectan son 118.022 (99,8%).

Nos de sector é o 100% dos asinados os que os recollen e nos de empresa son 129 convenios (98,5% dos de empresa asinados) que afectan a 34.590 traballadores/as (99,4%).

■ Cadro 9.25
**Convenios colectivos que fixan criterios ou datas nas vacacións.
Por provincias. Galicia. 2002 - 2008**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2002	4	80,0	11	91,7	7	87,5	15	100,0	13	86,7	50	90,9
2003	3	75,0	9	90,0	9	100,0	13	100,0	12	80,0	46	90,2
2004	4	80,0	10	100,0	7	87,5	14	100,0	16	88,9	51	92,7
2005	4	100,0	9	100,0	12	100,0	13	100,0	11	91,7	49	98,0
2006	2	100,0	10	100,0	5	100,0	13	100,0	12	100,0	42	100,0
2007	4	100,0	9	90,0	5	100,0	9	100,0	13	100,0	40	97,6
2008	5	100,0	8	100,0	9	100,0	12	100,0	9	100,0	43	100,0
Empresa												
2002	20	100,0	34	87,2	16	94,1	14	87,5	70	90,9	154	91,1
2003	8	100,0	43	87,8	9	81,8	16	80,0	62	95,4	138	90,2
2004	12	92,3	38	100,0	17	94,4	18	78,3	66	94,3	151	93,2
2005	7	100,0	48	94,1	23	100,0	25	100,0	61	98,4	164	97,6
2006	15	93,8	42	91,3	14	100,0	15	100,0	58	96,7	144	95,4
2007	8	100,0	42	95,5	24	100,0	13	92,9	60	93,8	147	95,5
2008	7	100,0	29	100,0	23	100,0	14	100,0	56	96,6	129	98,5
Total 2008	12	100,0	37	100,0	32	100,0	26	100,0	65	97,0	172	98,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os criterios recollidos pódense resumir nos seguintes:

■ Establecer o desfrute das vacacións de xeito continuado ou a posibilidade de fraccionadas 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.

Dereito do traballador/a a escoller a metade do período vacacional.

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

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

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

■ Posibilidade por parte da empresa de excluír o período que coincida co de maior actividade produtiva da empresa (engádesse nalgúns convenios logo de consulta coa representación legal dos traballadores/as).

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

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

■ 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 véspera del ou día que corresponda descanso.

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

■ Días adicionais de vacacións para os traballadores/as que teñan completados os períodos de antigüidade que se sinalan no convenio (15, 20, 25, 30 o máis anos de servizo)

■ Establecemento de quendas rotativas para o disfrute das vacacións.

As preferencias na elección das quendas que se sinalan maioritariamente son a antigüidade 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.

Recollen algúns convenios a posibilidade de cambialas entre os traballadores/as, indicando algúns deles os requisitos para facelo (prazo de antelación na comunicación á empresa, que sexan 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).

Inclúense nalgúns convenios as primas que lle correspondan no seu posto habitual (a media dos tres meses anteriores ao disfrute das vacacións).

Respecto do complemento de nocturnidade nuns casos indican que se percibe integramente e noutros que só se percibe a media dos tres últimos meses.

Engádese nun convenio a participación en beneficios e noutro a media dos complementos existentes no período transcorrido dende as últimas vacacións.

Outros convenios indican que a retribución será a media obtida por todos os conceptos ou polos conceptos que cita expresamente o convenio no trimestre anterior á data de iniciación destas. 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 das 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).

Estanse incorporando cláusulas que recollen o establecido na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes que sinala 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. Quedan sen embargo algúns convenios que non adaptaron as cláusulas a esta modificación.

■ Primas por vacacións fóra de certos períodos.

Veñen recollidas en 34 convenios (19,5%) que afectan a 24.834 traballadores/as (21%).

Deles 29 son de empresa (22,1%) e afectan a 15.214 traballadores/as (43,7%) e 5 son de sector (11,6%) e afectan a 9.620 traballadores/as (11,5%).

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

Na maioría dos casos indícase que se ten dereito cando é por petición da empresa ou por necesidades do servizo ou da produción.

■ Interrupción das vacacións por incapacidade temporal.

Teñen cláusulas deste tipo 95 convenios dos asinados este ano (54,6%) que afectan a 76.441 traballadores/as (64,7%).

Deles 23 son de sector (53,5% dos de sector) e afectan a 56.649 traballadores/as (67,9%) e 72 son de empresa (55% dos de empresa) e afectan a 19.792 traballadores/as (56,9%).

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 82 (47,1% dos asinados este ano) e afectan a 68.077 traballadores/as (57,6%).

Deles 20 son de sector (46,5% dos de sector) e afectan a 48.963 traballadores/as (58,7%) e 62 son de empresa (47,3%) e afectan a 19.114 traballadores/as (54,9%).

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal durante o seu desfrute son 42 (24,1% dos asinados) e afectan a 27.088 traballadores/as (22,9%).

Deles 7 son de sector (16,3% dos de sector) e afectan a 11.686 traballadores/as (14%) e 35 son de empresa (26,7% dos de empresa) e afectan a 15.402 traballadores/as (44,3%).

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, negociando empresa e traballador/a o período de mutuo acordo.

Nalgúns convenios limítase esta posibilidade a que se produza a alta dentro do ano natural, pero outros indican que se poden desfrutar no ano seguinte (nalgúns casos indican como límite máximo o 15 ou o 31 de xaneiro).

Requírese nalgúns casos que exista un número mínimo de días de duración da baixa e noutros que sexa debida a accidente de traballo.

Nalgúns convenios indícase que non se aplican estas cláusulas no caso de vacacións de todo o centro de traballo (engadindo algúns deles "salvo que a incapacidade temporal sexa motivada por accidente de traballo, ou nos períodos de suspensión do contrato por maternidade, ou de incapacidade temporal derivada de embarazo, parto ou lactación, e cause alta antes da terminación do ano natural con suficiente marxe para o desfrute do tempo non gozado").

Indícase tamén nun convenio que non se terá dereito no caso de que a baixa dure 11 meses dentro do ano.

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 167 dos convenios asinados este ano (96%) que afectan a 110.848 traballadores/as, o que supón un 93,8% do total.

Deles 40 son de sector (93% dos de sector asinados) e afectan a 76.155 traballadores/as (91,3%) e 127 son de empresa (96,9% dos de empresa) e afectan a 34.693 traballadores/as (99,7%).

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 sinalando 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 comunións, nacemento de netos e divorcio.

Regúlanse nalgúns convenios 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 113 convenios, o 64,9% do total dos asinados este ano, que afectan a 84.222 traballadores/as (71,2%).

Deles 28 son de sector (65,1% dos de sector) e afectan a 52.061 traballadores/as (62,4%) e 85 son de empresa (64,9% dos de empresa) e afectan a 32.161 traballadores/as (92,4%).

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, 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 82 convenios (47,1% dos asinados) que afectan a 42.095 traballadores/as (35,6%).

Deles 13 son de sector (30,2% dos de sector) e afectan a 14.831 traballadores/as (17,8%) e 69 son de empresa (52,7% dos de empresa) e afectan a 27.264 traballadores/as (78,3%).

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.
- Prohibición de acumulalos ás vacacións.
- Prazo de antelación mínima das solicitudes ou de aviso previo á empresa (excepto casos urxentes ou de forza maior).
- Necesidade de motivación da denegación.
- Posibilidade, no caso de non esgotalos no ano, de desfrutalos no ano seguinte

Indícase xeralmente ata o 15 ou 31 de xaneiro do ano seguinte, pero nalgún caso esténdese ata o 15 de febreiro.

Límites para o seu desfrute.

Indícanse nalgúns convenios as necesidades do servizo ou establécese un número e/ou porcentaxe máximos de traballadores/as que poden desfrutalos simultaneamente, sinalando nalgúns destes últimos casos os criterios e/ou procedemento a seguir.

Exclusión de certos días para poder desfrutalos.

■ Establécese ás veces un número máximo de días por mes que se poden desfrutar:

9.5.3.3. Permisos non retribuídos

Existen cláusulas ao respecto en 82 convenios (47,1% dos asinados este ano) que afectan a 42.297 traballadores/as (35,8%).

Deles 6 son de sector (14% dos de sector) e afectan a 22.739 traballadores/as (27,3%) e 76 son de empresa (58% dos de empresa) e afectan a 19.558 traballadores/as (56,2%).

As cláusulas máis frecuentes refírense ao seguinte:

■ Sinalar a duración máxima e/ou 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 se debe facer a solicitude e prazo para resolver.

■ Posibilidade de dividir estes permisos, número máximo de períodos en que se pode facer e duración mínima de cada período.

■ 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 169 convenios (97,1% dos asinados) que afectan a 116.759 traballadores/as (98,8%).

Deles 41 son de sector (95,3% dos de sector) e afectan a 82.005 traballadores/as (98,3%) e 128 son de empresa (97,7% dos de empresa) e afectan a 34.754 traballadores/as (99,9%).

Respecto do tipo de cláusulas que recollen que varían nalgún aspecto o sinalado na lexislación vixente pódese sinalar o seguinte:

■ Cláusulas relativas ao 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.

Algunhas destas cláusulas veñen recollidas nos convenios de persoal laboral e acordos de persoal funcionario dos concellos asinados este ano, que adaptan as cláusulas sobre xornada ao sinalado Lei da función pública de Galicia e Estatuto básico do empregado público.

Outras cláusulas que se poden destacar das recollidas respecto da xornada fan referencia ao seguinte:

Indicar a posibilidade de conceder adaptacións horarias temporais en casos excepcionais de enfermidade de familiares ou persoas que convivan no domicilio do/a soli-

citante e afecten gravemente o normal desenvolvemento da vida familiar, podendo autorizar permisos, redución de xornadas ou adaptación horaria da xornada (que deberá respectar o cumprimento da xornada ordinaria semanal e non levará compensación horaria de ningún tipo) en tanto se soluciona a situación.

Establecer que unha parte do horario se poderá desenvolver en réxime de flexibilidade, se as necesidades do servizo así o permiten (a aplicación xeral deste réxime estará en función dos criterios que se acorden e da existencia de mecanismos efectivos de control da permanencia).

Compromisos de negociar coa representación dos traballadores, conforme a lexislación de referencia, criterios que permitan chegar a acordos de flexibilización con aqueles traballadores/as con fillos/as ou acollidos/as menores de doce anos ou con familiares cos que convivan que, por enfermidade, ou por avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas. Nestes supostos, e dentro do horario que se estableza, o traballador/a poderá cumprir a súa xornada de traballo sempre que, en cómputo mensual, resulten cumpridas as horas mensuais de traballo aplicables.

Indícase o mesmo dereito do parágrafo anterior para os traballadores/as que se atopen en procesos de nulidade, separación ou divorcio, desde a interposición da demanda xudicial ou, por decisión do interesado, desde a solicitude de medidas provisionais previas, ata transcorridos tres meses desde a citada demanda ou, se é o caso, desde a solicitude.

A flexibilización do horario non suporá unha modificación da modalidade de xornada que estea establecida para cada posto de traballo, nin unha modificación substancial das condicións de traballo.

Sinalar como causas de excepción para a prolongación de xornada, logo de xustificación suficiente da causa alegada, cursar con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou de ensino profesional oficialmente recoñecido (durante o tempo imprescindible para asistir ás clases) e as persoas que teñan obrigas familiares habituais de carácter persoal e ineludible.

■ Redución de xornada por garda legal ou coidado de familiares.

A maioría dos convenios con cláusulas ao respecto adaptáronas ás modificacións introducidas pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, pero aínda existen convenios que recollen o sinalado con anterioridade á dita lei.

Das cláusulas que varían o sinalado na lexislación vixente algunhas o que fan é ampliar a idade do menor ata os 9 ou 12 anos.

Inclúense nalgún convenio ademais dos menores cos requisitos indicados no Estatuto dos traballadores/as aos fillos/as menores de 16 anos con necesidades educativas especiais ou problemas de adaptación psicosocial.

Varíanse nalgún caso as porcentaxes de redución da xornada a partir dunha certa duración do permiso.

Para o desfrute da redución, e en caso de coincidencia do permiso entre varios traballadores/as, co fin de non desatender as liñas produtivas, indícase que primarán os acordos entre os/as solicitantes do permiso, sinalando como criterio orientativo para iso que cando coincidan no mesmo departamento (e tendo en conta a similitude de funcións e horario de traballo) as horas de redución non sexan coincidentes senón

que se alternen para completar unha xornada completa. Neste sentido o persoal que gozase deste tipo de dereito, será o primeiro en adaptar a súa xornada, quenda e horario cando no futuro sexan outras as persoas que queiran exercer este dereito cando coincidan no departamento.

■ Regulación do permiso por lactación e a posibilidade de acumulación en xornadas completas.

As cláusulas que melloran nalgún aspecto o sinalado na lexislación vixente refírense ao seguinte:

Amplíase a idade ata 10 ou 12 meses.

Amplíase a duración da redución de xornada ata unha, unha e media ou dúas horas.

Os convenios que regulan a posibilidade de acumulación deste permiso indican ás veces o número de días que corresponden e cando se deben ou poden desfrutar, sinalando maioritariamente que será a continuación da baixa de maternidade. Tamén establecen ás veces a posibilidade de que sexa á súa elección pero dentro do primeiro ano de vida do fillo/a ou a substitución por un crédito horario que se sinala.

Algúns convenios recollen o prazo co que debe de comunicarse á empresa a opción pola acumulación deste permiso.

Sínálase nun convenio que o traballador/a que acumule as 0,5 horas de lactación polo período máximo, isto é nove meses, poderá gozar como froito desta acumulación, ademais dos días de permiso que resulten, doutro permiso adicional de 25 horas acumuladas en xornadas laborables consecutivas, ou a parte proporcional equivalente para períodos inferiores.

■ Permiso de paternidade

Entre os convenios que fan referencia a este permiso recóllese maioritariamente a duración sinalada no Estatuto dos traballadores/as ou na lexislación aplicable nos casos dos concellos para o seu persoal.

Outras duracións que se indican para este permiso son 15, 16 ou 30 días.

Sínálase tamén a libre opción de desfrute deste permiso a tempo parcial, establecendo que o poderán facer co único requisito da súa comunicación á empresa, podendo fixar á súa propia elección o horario de traballo dentro da súa xornada laboral ordinaria, durante o desfrute da dita prestación.

■ Garderías

Existen cláusulas en 9 convenios de empresa. Fan referencia á existencia de axudas económicas (sen indicalas) ou a posibilidade de establecelas.

Nun caso a axuda é para traballadores/as con fillos menores de 5 anos, en situación monoparental e cun período superior a 1 ano dentro da empresa, indicando que o complemento poderá chegar ata o 50% do custo da gardería durante o seu horario laboral.

■ Excedencias

Créanse nalgúns convenios excedencias especiais de duración distinta á establecida na lexislación vixente por motivos de enfermidade grave de familiares.

Amplíase a duración das excedencias, a de coidado de fillos/as ata 5 anos e a excedencia por coidado de familiares ata 3 ou 5 anos.

Amplíase o período de reserva do posto de traballo no caso de excedencias por coidado de fillo/a ou por coidado de familiares, nalgúns casos durante toda a duración delas e noutros durante 16 meses ou 2 anos (ou 3 anos no caso de que teñan unha duración de 5 anos).

Sinálanse ás veces requisitos distintos aos esixidos no ET (antigüidade, prazo para poder solicitar unha nova excedencia,...).

Existen algúns convenios que seguen mantendo a redacción anterior ás modificacións introducidas pola Lei 3/2007. Nalgúns casos manteñen as cláusulas que tiñan anteriormente e que melloraban o sinalado na lexislación vixente naquel momento pero que coas modificacións introducidas pola citada lei non se adaptan nalgúns aspectos ao establecido no ET (respecto da duración mínima da excedencia voluntaria sobre todo).

■ Outras cláusulas

Indícase que a empresa facilitará, sempre que sexa posible, a aproximación a un posto de traballo próximo ao domicilio habitual daqueles traballadores/as que así o soliciten durante o período de desfrute de lactación, maternidade/paternidade a tempo parcial, traballadoras en período de xestación, traballadores/as con xornada de traballo reducida por coidado de familiares ou por garda legal, mentres persista a dita situación, garantindo durante este tempo a reserva do seu posto de traballo.

Establécese que terán preferencia para ser afectados pola mobilidade en último lugar, por esta orde, os representantes dos traballadores/as no seo da empresa, as traballadoras embarazadas ou con fillos menores dun ano e os que teñan cargas familiares.

Sinálase que no desfrute dos permisos terán preferencia as mulleres xestantes, lactantes ou con fillos de ata 10 anos de idade. En caso de conflito de intereses con algún compañeiro/a de traballo, prevalecerá o criterio de maternidade sobre o do momento en que se solicitou o permiso.

Recóllese a posibilidade de conceder permisos especiais en casos excepcionais, como enfermidade ou accidente grave prolongado de familiares en primeiro grao ou que convivan no fogar, determinándose as condicións en que se concederá cada un deles tendo en conta as circunstancias excepcionais que concorran.

Outras cláusulas fan referencia ao incremento dos días indicados ou dos supostos recollidos respecto dos permisos no Estatuto dos traballadores/as e á regulación das vacacións (xa analizado nos apartados sobre permisos e vacacións).

Respecto dos permisos e a protección por maternidade, o tipo de cláusulas máis habitual o que fan e recollen total ou parcialmente o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

9.5.5. Absentismo

Adóptase algunha medida concreta ou recóllense cláusulas sobre o control do absentismo en 82 convenios (47,1% dos asinados) que afectan a 63.268 traballadores/as (53,5%). Deles 16 son de sector (37,2% dos de sector) e afectan a 44.473 traballadores/as (53,3%) e 66 son de empresa (50,4% dos de empresa) e afectan a 18.795 traballadores/as (54%).

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 23 convenios (13,2% dos asinados) que afectan a 7.776 traballadores/as (6,6%) fanse depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo. Deles 3 son de sector (3.887 traballadores/as) e 20 son de empresa (3.889 traballadores/as).

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

Sinálase a posibilidade de establecer complementos nos casos de incapacidade temporal por enfermidade ou accidente non laboral se durante o primeiro ano de vixencia do convenio non se supera un certo índice de absentismo.

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

■ Indícanse ás veces distintos índices ou tramos de absentismo e a contía que correspondería percibir para cada un deles.

■ Establécense contías en función do índice de absentismo, sinalando as ausencias que non se terán en conta para estes efectos e as porcentaxes de desconto segundo as faltas de asistencia.

Para a súa determinación tense ás veces en consideración de forma individualizada a asistencia ao traballo, a puntualidade e presenza nel (sinálase nun caso a posibilidade de que se a empresa estima que o nivel de absentismo non afecta aos resultados do exercicio económico, poderá aboarse na súa integridade sen contemplarse as ausencias e faltas de puntualidade individuais dos traballadores/as).

Ponse tamén nalgúns casos en relación o absentismo individual co colectivo, podendo percibir os complementos os que estean dentro dos límites que se sinalan para cada un deles ou en función dos tramos de absentismo individual que se sinalan sempre que o absentismo colectivo non supere unha certa porcentaxe.

■ Acórdanse sistemas de penalización para os traballadores/as que acumulen un nivel apreciable de absentismo e ao mesmo tempo premios para os traballadores/as que non o presenten.

■ Fíxanse ás veces índices concretos de absentismo como obxectivo recollendo compromisos das dúas partes ao respecto pero sen concretar as medidas.

■ Sinálanse entre os criterios a ter en conta para a cobertura de vacantes e os ascensos o absentismo.

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

■ Faise referencia á posibilidade de descontos ou penalizacións nas retribucións nos casos de falta inxustificada de puntualidade e asistencia.

Outras cláusulas refírense á información á representación dos traballadores/as sobre o absentismo, indicando o contido e a periodicidade que debe ter:

- Existen tamén cláusulas sobre os síntomas de control de asistencia.
- 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 157 convenios (90,2% dos asinados) que afectan a 107.264 traballadores/as (90,7%).

Deles 37 son de sector (86% dos de sector) e afectan a 72.905 traballadores/as (87,4%) e 120 son de empresa (91,6% dos de empresa) e afectan a 34.359 traballadores/as (98,7%).

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 sinalando un 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 xornadas completas, 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 (nos 2, 3, 4 ou 6 meses seguintes ou no ano seguinte á súa realización), establecendo algúns deles 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).

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.

Establecen algúns 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, entre as 23 horas e as 7 horas ou a partir das 22.30 horas).

■ Redución ou supresión das horas extraordinarias

Establécese a supresión das horas extraordinarias habituais en 32 convenios (18,4% dos asinados) que afectan a 10.670 traballadores/as (9%).

Deles 6 son de sector (14% dos de sector) e afectan a 8.085 traballadores/as (9,7%) e 26 son de empresa (19,8% dos de empresa) e afectan a 2.585 traballadores/as (7,4%).

Indican a redución ao mínimo das horas extraordinarias ou a redución do número máximo establecido no Estatuto dos Traballadores/as 45 convenios (25,9% dos asinados) que afectan a 50.443 traballadores/as (42,7%).

Deles 14 son de sector (32,6% dos de sector) e afectan a 35.572 traballadores/as (42,6%) e 31 son de empresa (23,7% dos de empresa) e afectan a 14.871 traballadores/as (42,7%).

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.

■ 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.

Existen cláusulas que indican a obriga de expoñer 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.

Noutros 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. 2008

■ Cadro 9.26

	Nº Convenios	% sobre o total
Melloras sociais	172	98,9%
Saúde laboral	171	98,3%
Mobilidade xeográfica	46	26,4%
Mobilidade funcional	90	51,7%
Promoción, ascensos	105	60,3%
Formación profesional	121	69,5%
Crédito de horas sindicais	108	62,1%
Desconto cota sindical	44	25,3%
Clasificación profesional	126	72,4%
Sometemento AGA	74	42,5%
Periodo de proba	84	48,3%
Acoso	70	40,2%
Réxime disciplinario	90	51,7%
Dereitos lingüísticos	38	21,8%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

9.6.1. Melloras sociais

Conteñen cláusulas deste tipo 172 convenios (98,9% dos convenios asinados este ano) que afectan a 117.977 traballadores/as (99,8%).

Deles 43 son de sector (100% dos de sector) e afectan a 83.432 traballadores/as (100%), e 129 son de empresa (98,5% dos de empresa) e afectan a 34.545 traballadores/as (99,3%).

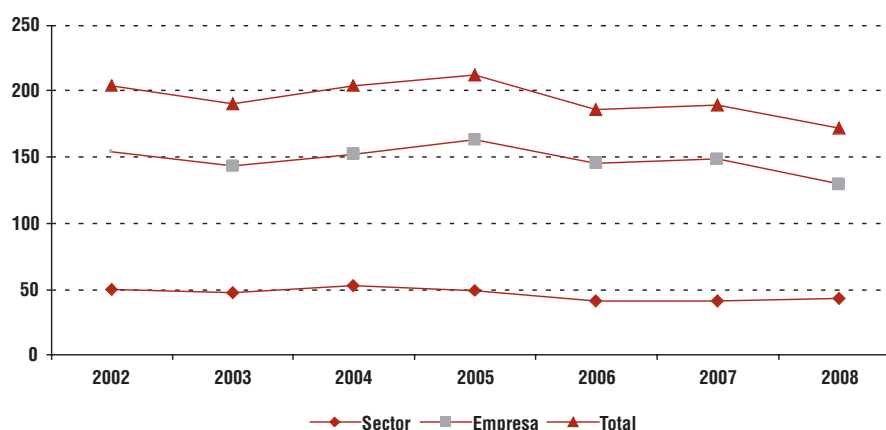
○ Cadro 9.27 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

■ Cadro 9.27

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de melloras sociais. Por provincias. Galicia. 2002-2008

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2002	4	80,0	12	100,0	7	87,5	14	93,3	13	86,7	50	90,9
2003	3	75,0	10	100,0	9	100,0	12	92,3	13	86,7	47	92,2
2004	4	80,0	10	100,0	8	100,0	13	92,9	17	94,4	52	94,5
2005	4	100,0	9	100,0	12	100,0	12	92,3	12	100,0	49	98,0
2006	2	100,0	10	100,0	5	100,0	13	100,0	11	91,7	41	97,6
2007	4	100,0	10	100,0	5	100,0	9	100,0	13	100,0	41	100,0
2008	5	100,0	8	100,0	9	100,0	12	100,0	9	100,0	43	100,0
Empresa												
2002	20	100,0	34	87,2	16	94,1	13	81,3	71	92,2	154	91,1
2003	8	100,0	44	89,8	10	90,9	17	85,0	64	98,5	143	93,5
2004	13	100,0	37	97,4	17	94,4	18	78,3	67	95,7	152	93,8
2005	7	100,0	49	96,1	22	95,7	25	100,0	60	96,8	163	97,0
2006	16	100,0	42	91,3	14	100,0	14	93,3	59	98,3	145	96,0
2007	8	100,0	42	95,5	24	100,0	13	92,9	61	95,3	148	96,1
2008	7	100,0	29	100,0	23	100,0	13	92,9	57	98,3	129	98,5
Total 2008	12	100,0	37	100,0	32	100,0	25	96,2	66	98,5	172	98,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Sinalan estas cláusulas xeralmente o obxecto da axuda e os requisitos para ter dereito a ela.

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 166 convenios (95,4% dos asinados) que afectan a 106.448 traballadores/as (90%). Deles 43 son de sector (100% dos de sector) e afectan a 83.432 traballadores/as (100%) e 123 son de empresa (93,9% dos de empresa) e afectan a 23.016 traballadores/as (66,1%).

Os máis frecuentes son os complementos nos casos de accidente de traballo e enfermidade profesional. Establécenos 161 convenios (92,5% dos asinados este ano) que afectan a 102.519 traballadores/as (86,7%). Deles 42 son de sector (97,7% dos de sector) e afectan a 79.632 traballadores/as (95,4%) e 119 de empresa (90,8% dos de empresa) e afectan a 22.887 traballadores/as (65,8%).

Para o caso de enfermidade común veñen recollidos en 140 convenios (80,5% dos asinados) que afectan a 84.752 traballadores/as (71,7%). Deles 35 son de sector (81,4% dos de sector) e afectan a 62.847 traballadores/as (75,3%) e 105 de empresa (80,2% dos de empresa) e afectan a 21.905 traballadores/as (62,9%).

Indican un complemento no caso de hospitalización 83 convenios (47,7% dos asinados) que afectan a 61.430 traballadores/as (52%). Deles 24 son de sector (55,8% dos de sector) e afectan a 55.761 traballadores/as (66,8%) e 59 de empresa (45% dos de empresa) e afectan a 5.669 traballadores/as (16,3%).

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 50 convenios (9 de sector e 41 de empresa) que afectan a 15.264 traballadores/as non existe diferenza.

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

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

■ Axudas para estudos dos traballadores/as e dos seus fillos/as.

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

■ Axudas por matrimonio, natalidade e defunción.

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

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

Consiste 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.

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

■ Fondo social e/ou asistencial.

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 158 convenios (90,8% dos asinados) que afectan a 113.493 traballadores/as (96%).

Deles 41 son de sector (95,3% dos de sector) e afectan a 80.778 traballadores/as (96,8%) e 117 de empresa (89,3%) e afectan a 32.715 traballadores/as (94%).

■ Plans de pensións.

Teñen cláusulas 17 convenios, dos que 2 son de sector e 15 de empresa, e que afectan a 3.936 traballadores/as.

■ Descontos na compra de produtos da empresa.

■ Actividades culturais e sociais.

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

■ Outras cláusulas refírense á existencia e utilización de comedores e economatos.

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

9.6.2. Saúde laboral

Recollen algún tipo de cláusulas sobre saúde laboral 171 convenios (98,3% dos asinados) que afectan a 118.124 traballadores/as (99,9%).

Deles 43 son de sector (100% dos de sector) e afectan a 83.432 traballadores/as (100%) e 128 son de empresa (97,7% dos de empresa) e afectan a 34.692 traballadores/as (99,7%).

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

■ Cadro 9.28

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de saúde laboral. Por provincias. Galicia. 2002-2008

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2002	4	80,0	11	91,7	7	87,5	12	80,0	14	93,3	48	87,3
2003	4	100,0	9	90,0	8	88,9	11	84,6	14	93,3	46	90,2
2004	4	80,0	9	90,0	8	100,0	11	78,6	18	100,0	50	90,9
2005	4	100,0	8	88,9	11	91,7	12	92,3	12	100,0	47	94,0
2006	2	100,0	10	100,0	5	100,0	11	84,6	12	100,0	40	95,2
2007	4	100,0	9	90,0	5	100,0	8	88,9	13	100,0	39	95,1
2008	5	100,0	8	100,0	9	100,0	12	100,0	9	100,0	43	100,0
Empresa												
2002	17	85,0	33	84,6	15	88,2	15	93,8	72	93,5	152	89,9
2003	8	100,0	44	89,8	11	100,0	17	85,0	65	100,0	145	94,8
2004	13	100,0	35	92,1	17	94,4	22	95,7	70	100,0	157	96,9
2005	5	71,4	45	88,2	23	100,0	24	96,0	59	95,2	156	92,9
2006	15	93,8	39	84,8	14	100,0	14	93,3	59	98,3	141	93,4
2007	8	100,0	39	88,6	24	100,0	12	85,7	61	95,3	144	93,5
2008	7	100,0	28	96,6	23	100,0	12	85,7	58	100,0	128	97,7
Total 2008	12	100,0	36	97,3	32	100,0	24	92,3	67	100,0	171	98,3

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



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

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

■ Roupas de traballo

Existen cláusulas ao respecto en 148 convenios, o 85,1% dos asinados este ano, que afectan a 96.357 traballadores/as (81,5%).

Deles 38 son de sector (88,4% dos de sector) e afectan a 74.221 traballadores/as (89%) e 110 son de empresa (84% dos de empresa) e afectan a 22.136 traballadores/as (63,6%).

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

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

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

Outras cláusulas só indican que a empresa entregará roupa de traballo adecuada ás necesidades e funcións desenvolvidas.

En 118 destes convenios (67,8% dos asinados) que afectan a 86.387 traballadores/as faise referencia aos equipos ou pezas de protección individual. Deles 29 son de sector (67,4% dos de sector) e afectan a 66.289 traballadores/as e 89 son de empresa (67,9% dos de empresa) e afectan a 20.098 traballadores/as.

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

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 113 convenios (64,9% dos asinados este ano) que afectan a 84.797 traballadores/as (71,7%).

Deles 32 son de sector (74,4% dos de sector) e afectan a 66.230 traballadores/as (79,4%) e 81 son de empresa (61,8% dos de empresa) e afectan a 18.567 traballadores/as (53,4%).

Moitas destas cláusulas refírense á periodicidade mínima coa que deben realizarse e á posibilidade de facer revisións específicas máis frecuentes polo risco do posto de traballo, 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 afectados/as.

Sinalar por último respecto destes dous tipos de cláusulas que en 28 dos 171 convenios que teñen cláusulas sobre saúde laboral, estas refírense exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas (22.815 traballadores/as afectados/as). Deles 12 son de sector e afectan a 21.620 traballadores/as e 16 son de empresa e afectan a 1.195 traballadores/as.

■ Protección á maternidade.

Teñen cláusulas ao respecto 59 convenios (33,9% dos asinados este ano) que afectan a 35.928 traballadores/as (30,4%).

Deles 13 son de sector (30,2% dos de sector) e afectan a 19.785 traballadores/as (23,7%) e 46 son de empresa (35,1% dos de empresa) e afectan a 16.143 traballadores/as (46,4%).

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 50 convenios dos que 11 son de sector e 39 de empresa).
- A posibilidade de cambio de quenda (indícase en 24 convenios dos que 4 son de sector e 20 de empresa).
- A prohibición do traballo nocturno (indícase en 10 convenios dos que 2 son de sector e 8 de empresa).
- A prohibición de traballo penoso ou perigoso (indícase en 33 convenios dos que 10 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 8 convenios, o 4,6% dos asinados este ano, que afectan a 17.509 traballadores/as (14,8%).

Destes convenios 2 son de sector e 6 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 (anual ou plurianual), así como dos servizos necesarios para a súa realización, de acordo cos criterios recoñecidos internacionalmente.

Indícase que a empresa debe desenvolver as accións e medidas en materia de seguridade e saúde laboral, que sexan necesarias para lograr unhas condicións de traballo, onde a saúde do traballador/a non se vexa afectada por estas. As formulacións destas accións e medidas deberán estar encamiñadas a lograr unha mellora da cali-

dade de vida e ambiental de traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación dos riscos na súa orixe e a participación sindical dos centros de traballo.

Detállase máis nalgúns casos o contido e/ou as medidas a tomar, sinalando entre outros os seguintes puntos:

- A elaboración de mapas de risco.
- A determinación dos riscos existentes, a súa gravidade e extensión.
- 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.
- Elaboración dun plan de emerxencia e evacuación que responda ás necesidades da empresa en función da súa actividade laboral.
- Técnicas de prevención, vixilancia e control da saúde.
- Medidas especiais para os traballos especialmente tóxicos e perigosos.
- Potenciación das accións xerais de información e sensibilización do persoal mediante apoios gráficos, escritos e audiovisuais.
- Participación do Servizo de Prevención no deseño e desenvolvemento de novas instalacións.
- Campaña de sensibilización para a prevención de accidentes in itinere

■ Comité de seguridade e saúde laboral

Fan referencia ao Comité de seguridade e saúde 61 convenios (35,1%), dos que 7 son de sector e 54 de empresa. Os traballadores/as aos que afectan son 32.663 (27,6%).

As 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 o coñecemento e a observancia das disposicións vixentes en materia de seguridade e saúde.
- Informar sobre o contido das normas de prevención de riscos que deban figurar nas normas de réxime interior da empresa.
- Instar a paralización das actividades ante o inminente risco de accidente.
- Propoñer á dirección da empresa a orde de prioridades que considere conveniente antes da aprobación dos investimentos necesarios para levar a cabo os programas previstos.

- Realizar visitas para coñecer as condicións relativas a orde, limpeza, ambiente, instalacións, maquinaria, ferramentas e procesos laborais; constatar riscos que poidan afectar a vida ou a saúde dos traballadores/as, informar dos defectos e dos perigos que atinxan á empresa e, 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 polo persoal técnico da empresa sobre accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
- Procurar para os traballadores/as da empresa unha información e formación adecuada en materia de seguridade e saúde e fomentar a colaboración destes na práctica e observancia das medidas preventivas dos accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
- Promover o ensino, divulgación e propaganda da seguridade e hixiene, mediante cursos e conferencias ao persoal da empresa, ben directamente ou a través de institucións oficiais ou sindicais especializadas; a colocación de carteis e avisos de seguridade e a realización de concursos sobre temas e cuestións relativos a estas materias.

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

■ Delegados de prevención

Existen cláusulas ao respecto en 42 convenios dos asinados este ano (24,1%) que afectan a 24.658 traballadores/as (20,9%). Deles 7 son de sector e 35 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.

Recollen estas cláusulas compromisos de cumprir estritamente a normativa en materia de seguridade e hixiene e prevención de riscos laborais.

Sínálase que a integración da prevención en todos os niveis xerárquicos da empresa implica a atribución a todos eles e a asunción por estes da obriga de incluír a prevención de riscos en calquera actividade que realicen ou ordenen e nas decisións que adopten en todos os ámbitos e procesos produtivos.

As técnicas preventivas deberán ir encamiñadas á eliminación do risco para a saúde do traballador desde a súa propia xeración, tanto no que afecta ás operacións a realizar como nos elementos empregados no proceso.

A formulación destas accións e medidas deberán estar encamiñadas a lograr unha mellora da calidade de vida e ambiente de traballo, a desenvolver obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación de riscos na súa orixe e a participación sindical nos centros de traballo, e a dotarse dunha planificación preventiva de acordo coa Lei de prevención de riscos laborais.

■ 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.

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

Os traballadores/as terán dereito a participar, nos termos previstos no capítulo V da Lei de prevención de riscos laborais, no deseño, na adopción e no cumprimento das medidas preventivas.

En relación coa prestación de traballo, o empresario/a está obrigado/a a facilitarlles aos traballadores/as cantos medios sexan precisos para a adecuada realización do seu cometido, así como os medios de protección necesarios para os efectos da súa seguridade e saúde no traballo e velar polo uso efectivo destes.

Formúlanse como prioridades, a compatibilidade do obxectivo social da empresa coa calidade de vida dos traballadores/as, a mellora das condicións de traballo e a formación en materia preventiva dos riscos laborais e o respecto co medio ambiente.

Os traballadores/as están obrigados a observar todas as medidas legais, regulamentarias e que determine a empresa en materia de prevención de riscos laborais, así como a seguir e cumprir as directrices que se deriven da formación e información que reciban da empresa.

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.

Outras cláusulas recollen o indicado ao respecto no artigo 29 da LPRL.

■ 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 como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñan ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo, e centrarase especificamente no posto de traballo ou función de cada empregado/a, adaptándose á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetírase 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.

Indícase nalgúns convenios o contido da formación e nalgún caso tamén a duración mínima da formación inicial.

■ 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.
- Prestar asesoramento a empresas e traballadores/as para evitar e/ou reducir os riscos que atenten contra a integridade física e saúde dos traballadores/as.
- Dar a coñecer as normas e os procedementos que en materia de seguridade e hixiene diten os organismos especializados nesta materia.
- Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se lles realicen aos traballadores/as do sector.
- Estudar e acordar os mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector que subministrarán as comisións específicas provinciais, ou, no seu defecto, as comisións paritarias dos convenios.
- Solicitar dos órganos competentes da Xunta de Galicia o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridade e saúde, tanto no seu aspecto lexislativo como no desenvolvemento de plans e medidas formativas.
- Promover cantas medidas considere tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental estender a preocupación pola seguridade a todos os niveis, fomentando campañas de mentalización.
- Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permitan desenvolver as súas funcións coa eficacia axeitada.
- Mediar nas empresas en materia de seguridade e saúde no traballo.

Cantas outras funcións acorde a propia comisión atribuírse, orientadas ao desenvolvemento e á mellora da seguridade e hixiene no traballo do sector.

Servizos de prevención.

Recollen cláusulas sobre eles 19 convenios que afectan a 12.404 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, manipulación de determinados produtos, desenvolvemento do traballo ao descuberto, etc.

En tres convenios de empresa fan referencia aos sistemas de xestión adoptados por elas que inclúen medidas concretas en materia preventiva, recollendo un deles o réxime sancionador para os incumprimentos nesta materia.

Existen cláusulas sobre a rotulación dos produtos que se utilicen no proceso produtivo a fin de que os/as traballadores/as que os manipulen poidan coñecelos.

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

Outras cláusulas recollen indicacións respecto do cumprimento por parte da empresa das normas de seguridade e hixiene no traballo en materia de aseos, vestiarios, duchas, etc. e á existencia de caixas de primeiros auxilios.

Faise referencia tamén nalgúns casos á existencia de servizos médicos na empresa.

Definen algúns convenios o que se entende por actividade continuada penosa, tóxica ou perigosa e un convenio de empresa recolle unha relación das enfermidades que poden ser consecuencia da actividade laboral na empresa e que, polo tanto, deben considerarse como enfermidades profesionais.

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, de conformidade co artigo 25 da LPRL, que se garantirá de xeito específico a protección dos traballadores e traballadoras, que polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, sexan especialmente sensibles aos posibles riscos derivados do traballo. Para iso, deberanse ter en conta as ditas características persoais nas avaliacións de riscos e, en función destas, adoptaranse as medidas preventivas e de protección necesarias.

Os traballadores e traballadoras non serán empregados naqueles postos de traballo en que por mor das súas características persoais, discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecidas, puidesen pór en perigo ou causar danos, a si mesmo, aos demais traballadores e traballadoras ou outras persoas relacionadas coa empresa.

Indícase que cando un traballador/a fose considerado especialmente sensible a determinados riscos do seu posto de traballo, se non existe un posto equivalente exento de exposición aos ditos riscos, o traballador/a deberá ser destinado a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, compatible co seu estado de saúde, se ben conservará, como mínimo, o dereito ás retribucións do seu posto de orixe.

Recoméndase no posible evitar a realización de tarefas penosas por traballadores/as maiores dunha certa idade (60 anos).

Indícase respecto dos traballadores/as maiores de 55 anos que a adscrición á quenda de noite será voluntaria para eles.

9.6.3. Formación profesional

Existen cláusulas sobre formación profesional en 121 convenios (69,5% dos asinados) que afectan a 93.351 traballadores/as (79%).

Deles 28 son de sector (65,1% dos de sector) e afectan a 61.454 traballadores/as (73,7%) e 93 son de empresa (71% dos de empresa) e afectan a 31.897 traballadores/as (91,7%).

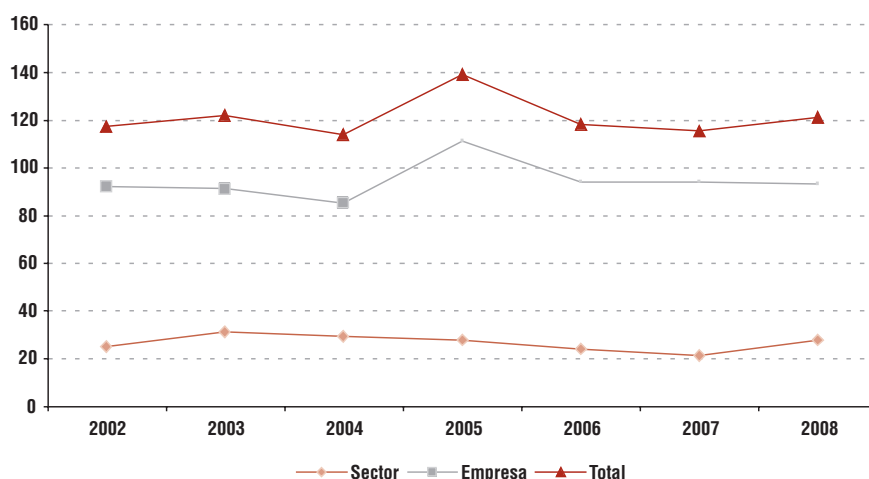
No Cadro 9.29 pode apreciarse a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

■ Cadro 9.29

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de formación profesional. Por provincias. Galicia. 2002-2008

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2002	4	80,0	4	33,3	7	87,5	6	40,0	4	26,7	25	45,5
2003	3	75,0	5	50,0	9	100,0	6	46,2	8	53,3	31	60,8
2004	3	60,0	7	70,0	5	62,5	5	35,7	9	50,0	29	52,7
2005	4	100,0	3	33,3	11	91,7	7	53,8	3	25,0	28	56,0
2006	2	100,0	6	60,0	4	80,0	6	46,2	6	50,0	24	57,1
2007	3	75,0	5	50,0	3	60,0	6	66,7	4	30,8	21	51,2
2008	5	100,0	5	62,5	7	77,8	6	50,0	5	55,6	28	65,1
Empresa												
2002	14	70,0	26	66,7	7	41,2	6	37,5	39	50,6	92	54,4
2003	8	100,0	34	69,4	3	27,3	11	55,0	35	53,8	91	59,5
2004	11	84,6	24	63,2	6	33,3	8	34,8	36	51,4	85	52,5
2005	5	71,4	35	68,6	14	60,9	16	64,0	41	66,1	111	66,1
2006	11	68,8	32	69,6	4	28,6	9	60,0	38	63,3	94	62,3
2007	7	87,5	34	77,3	11	45,8	7	50,0	35	54,7	94	61,0
2008	6	85,7	20	69,0	14	60,9	7	50,0	46	79,3	93	71,0
Total 2008	11	91,7	25	67,6	21	65,6	13	50,0	51	76,1	121	69,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Entre as cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

■ Cláusulas xerais sobre formación.-

Indícanse como principais funcións da formación por unha parte a de adaptación permanente á evolución das profesións e do contido dos postos de traballo e, polo tanto, de mellora das competencias e cualificacións indispensables para incrementar a eficacia e a calidade, e por outra a de promoción que permita a un gran número de empregados/as evitar o estancamento na súa cualificación profesional.

O mantemento e desenvolvemento das competencias e da profesionalidade do conxunto do persoal é un elemento fundamental para afrontar con éxito a necesaria mellora da competitividade.

A adaptación permanente ás evolucións, tanto tecnolóxicas como organizativas, así como a implicación e participación activa dos compoñentes da empresa, son factores claves para a consecución dos obxectivos fixados.

Debe considerarse a formación como unha necesidade e unha obriga, constituíndo un obxectivo básico para incrementar a motivación e a integración dos empregados/as e un mecanismo eficaz e indispensable para articular a mobilidade e a promoción.

A formación profesional tanto inicial como continua, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa validez, que coadxuve 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:

- Adaptación ao posto de traballo e ás modificacións del.

- Actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais exixibles na categoría e posto de traballo.
- Especialización nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia propio de traballo.
- Facilitar e promover a adquisición polos traballadores/as de títulos académicos e profesionais, relacionados co ámbito de actuación do convenio, así como a ampliación dos coñecementos dos traballadores/as que lles permita prosperar e aspirar a promocións profesionais e a adquisición dos coñecementos doutros postos de traballo.
- Coñecer as condicións laborais do seu posto de traballo para evitar riscos laborais.
- Calquera outro obxectivo que beneficie profesionalmente tanto o propio traballador/a como a empresa ou a atención dos usuarios/as ou clientes.
- Integrar a formación na política global de xestión de recursos humanos da empresa.
- Potenciar iniciativas de formación que favorezan a modernización e xestión da empresa.
- Impulsar unha formación continua que asegure o mantemento das competencias dos empregos e ao mesmo tempo, facilite a adquisición de novas capacidades que estimulen a promoción interna.
- Fomento da formación do persoal apropiado no concernente ao coñecemento das novas tecnoloxías que se poidan aplicar na empresa.

■ 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 56 convenios (32,2% dos asinados este ano) que afectan a 49.165 traballadores/as (41,6%). Deles 12 son de sector e 44 de empresa.

■ Permisos para acudir a exames.-

Aparecen recollidos en 70 dos convenios asinados este ano, o 40,2% do total, que afectan a 48.252 traballadores/as (40,8%). Deles 13 son de sector e 57 de empresa.

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

■ Constitución de comisións paritarias.-

Establécense estas comisións de formación en 16 convenios (9,2% dos asinados) que afectan a 25.428 traballadores/as (21,5%). Deles 9 son de sector e 7 de empresa.

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

■ Plan de formación.-

Existen cláusulas ao respecto en 32 convenios (18,4% dos asinados este ano) que afectan a 20.874 traballadores/as (17,7%). Deles 2 son de sector e 30 de empresa.

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

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 os dereitos da representación dos traballadores/as na empresa en 141 convenios (81% dos asinados este ano) que afectan a 101.198 traballadores/as (85,6%). Deles 32 son de sector (74,4% dos de sector) e afectan a 67.445 traballadores/as (80,8%) e 109 son de empresa (83,2% dos de empresa) e afectan a 33.753 traballadores/as (97%).

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 68 convenios (39,1% dos asinados) que afectan a 44.910 traballadores/as (38%) existen cláusulas respecto dos locais e/ou taboleiros de anuncios. Deles 15 son de sector (34,9% dos de sector) e afectan a 26.750 traballadores/as (32,1%) e 53 son de empresa (40,5% dos de empresa) e afectan a 18.160 traballadores/as (52,2%).

Establecen unha subvención de gastos dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal 8 convenios de empresa (6,1% do total de convenios de empresa asinados este ano) que afectan a 13.190 traballadores/as (37,9%).

Existen cláusulas respecto da celebración de asembleas en 76 convenios (43,7% dos asinados) que afectan a 26.383 traballadores/as (22,3%). Deles 7 son de sector (16,3% dos de sector) e afectan a 7.267 traballadores/as (8,7%) e 69 son de empresa (52,7% dos de empresa) e afectan a 19.116 traballadores/as (54,9%).

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

Refírense outras cláusulas á regulación do acceso á rede da empresa, ao correo electrónico e á internet pola representación legal dos traballadores/as e á cesión por parte da empresa de medios materiais para a realización das súas funcións.

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

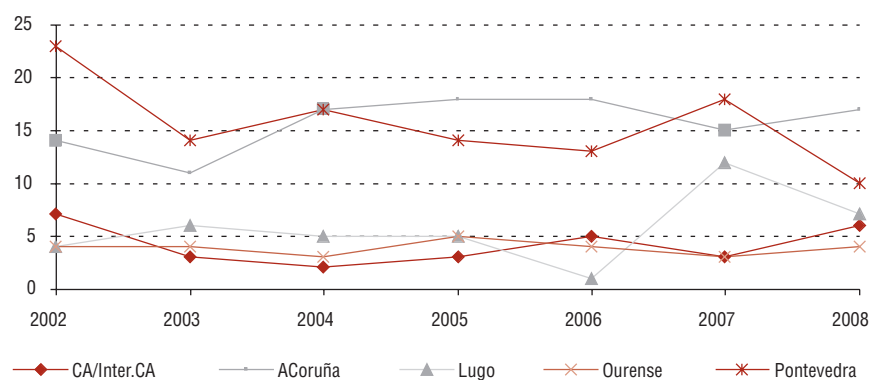
Segundo se pode observar no Cadro 9.30 son 44 (25,3%) os convenios asinados este ano que regulan o desconto da cota sindical. Afectan estes convenios a 25.914 traballadores/as (21,9%).

■ Cadro 9.30

**Evolución dos convenios colectivos con cláusula de desconto da cota sindical.
Por provincias. Galicia. 2002-2008**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2002	0	0,0	6	50,0	2	25,0	0	0,0	3	20,0	11	20,0
2003	1	25,0	2	20,0	3	33,3	1	7,7	0	0,0	7	13,7
2004	0	0,0	3	30,0	2	25,0	0	0,0	2	11,1	7	12,7
2005	1	25,0	6	66,7	4	33,3	1	7,7	1	8,3	13	26,0
2006	0	0,0	5	50,0	0	0,0	0	0,0	2	16,7	7	16,7
2007	1	25,0	4	40,0	3	60,0	1	11,1	4	30,8	13	31,7
2008	3	60,0	3	37,5	2	22,2	0	0,0	1	11,1	9	20,9
Empresa												
2002	7	35,0	8	20,5	2	11,8	4	25,0	20	26,0	41	24,3
2003	2	25,0	9	18,4	3	27,3	3	15,0	14	21,5	31	20,3
2004	2	15,4	14	36,8	3	16,7	3	13,0	15	21,4	37	22,8
2005	2	28,6	12	23,5	1	4,3	4	16,0	13	21,0	32	19,0
2006	5	31,3	13	28,3	1	7,1	4	26,7	11	18,3	34	22,5
2007	2	25,0	11	25,0	9	37,5	2	14,3	14	21,9	38	24,7
2008	3	42,9	14	48,3	5	21,7	4	28,6	9	15,5	35	26,7
Total 2008	6	50,0	17	45,9	7	21,9	4	15,4	10	14,9	44	25,3

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Deles 9 son de sector (20,9% dos de sector) e afectan a 9.708 traballadores/as (11,6%) e 35 son de empresa (26,7% dos de empresa) e afectan a 16.206 traballadores/as (46,6%).

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

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

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

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

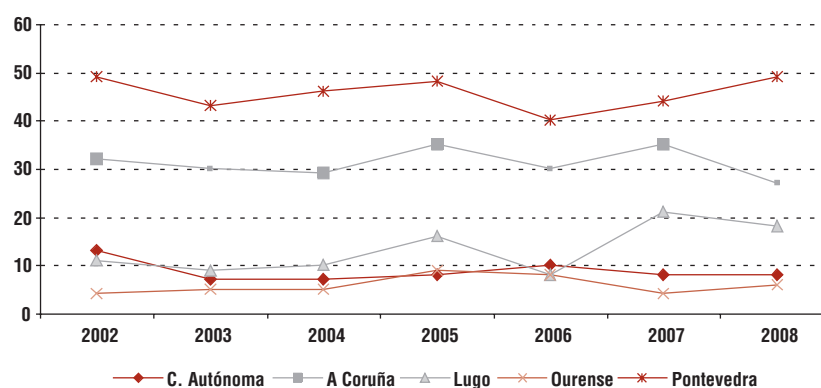
Respecto do crédito de horas (Cadro 9.31) existen cláusulas en 108 convenios (62,1% dos asinados este ano) que afectan a 76.753 traballadores/as (64,9%).

■ Cadro 9.31

Evolución dos convenios colectivos que regulan o crédito de horas sindicais. Por provincias. Galicia. 2002-2008

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2002	1	20,0	7	58,3	4	50,0	2	13,3	5	33,3	19	34,5
2003	3	75,0	6	60,0	2	22,2	1	7,7	5	33,3	17	33,3
2004	2	40,0	6	60,0	3	37,5	2	14,3	8	44,4	21	38,2
2005	4	100,0	8	88,9	5	41,7	1	7,7	5	41,7	23	46,0
2006	1	50,0	8	80,0	1	20,0	3	23,1	6	50,0	19	45,2
2007	2	50,0	8	80,0	4	80,0	1	11,1	8	61,5	23	56,1
2008	4	80,0	6	75,0	4	44,4	2	16,7	4	44,4	20	46,5
Empresa												
2002	12	60,0	25	64,1	7	41,2	2	12,5	44	57,1	90	53,3
2003	4	50,0	24	49,0	7	63,6	4	20,0	38	58,5	77	50,3
2004	5	38,5	23	60,5	7	38,9	3	13,0	38	54,3	76	46,9
2005	4	57,1	27	52,9	11	47,8	8	32,0	43	69,4	93	55,4
2006	9	56,3	22	47,8	7	50,0	5	33,3	34	56,7	77	51,0
2007	6	75,0	27	61,4	17	70,8	3	21,4	36	56,3	89	57,8
2008	4	57,1	21	72,4	14	60,9	4	28,6	45	77,6	88	67,2
Total 2008	8	66,7	27	73,0	18	56,3	6	23,1	49	73,1	108	62,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Deles 20 son de sector (46,5% dos de sector) e afectan a 44.154 traballadores/as (52,9%) e 88 son de empresa (67,2% dos de empresa) e afectan a 32.599 traballadores/as (93,7%).

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

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

En 76 convenios (43,7% dos asinados) que afectan a 55.227 traballadores/as (46,7%) establécese ou indícase a posibilidade de acumulación destas horas.

Deles 16 son de sector (37,2% dos de sector) e afectan a 34.999 traballadores/as (41,9%) e 60 de empresa (45,8% dos de empresa) e afectan a 20.228 traballadores/as (58,1%).

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, as modalidades contractuais e a utilización de empresas de traballo temporal, e a continuación as cláusulas sobre xubilación, fomento do emprego, fomento da contratación indefinida e garantías do posto de traballo.

A. Ingreso no traballo. Período de proba

Regúlase dalgún xeito o ingreso no traballo en 136 convenios (78,2% dos asinados) que afectan a 97.881 traballadores/as (82,8%).

Deles 33 son de sector (76,7% dos de sector) e afectan a 64.291 traballadores/as (77,1%) e 103 son de empresa (78,6% dos de empresa) e afectan a 33.590 traballadores/as (96,5%).

O tipo de cláusulas que recollen fai referencia ao seguinte:

■ 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 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.

Recollen tamén ás veces os criterios que se deberán de ter en conta nos baremos dos concursos, sinalando entre outros a formación, experiencia, asistencia ao traballo, responsabilidade, méritos respecto da praza e o coñecemento da lingua galega.

■ Obrigación de informar á representación dos traballadores/as e dar publicidade da convocatoria da praza no taboleiro de anuncios con indicación dos requisitos requiridos, o sistema de selección e a documentación a achegar polos/as aspirantes, cunha antelación suficiente á celebración das probas.

■ Preferencias na contratación en igualdade de condicións para os fillos/as ou 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 que se sinalan.

Existen convenios que conteñen cláusulas de discriminación positiva que indican que terán preferencia no ingreso as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.

■ 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 terán en conta as puntuacións obtidas nas probas de selección e, se é o caso, os servizos prestados en postos de natureza semellante.

Faise referencia nalgúns convenios á posibilidade ou non de figurar en máis dunha lista cando existan varias para os distintos postos da empresa.

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

■ Necesidade dunha revisión médica previa ao ingreso no traballo.

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

■ Inclúese nalgúns convenios 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 84 convenios (48,3% dos asinados este ano) que afectan a 82.613 traballadores/as (69,9%).

Deles 27 son de sector (62,8% dos de sector) e afectan a 53.868 traballadores/as (64,6%) e 57 son de empresa (43,5% dos de empresa) e afectan a 28.745 traballadores/as (82,6%).

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. 2004-2008**

■ Cadro 9.32

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
2004	31	56,4	56	34,6	87	40,1
2005	26	52,0	58	34,5	84	38,5
2006	26	61,9	57	37,7	83	43,0
2007	23	56,1	51	33,1	74	37,9
2008	27	62,8	57	43,5	84	48,3

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Nos convenios que o fixan 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.

No caso de que se estableza recollen algúns convenios que tanto o empresario/a como o traballador/a están respectivamente obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Tamén recollen algúns convenios a necesidade de facelo por escrito ou de que conste no contrato.

No que atinxe aos/as traballadores/as que xa estiveran prestando servizos con anterioridade na empresa indícase que non terán que someterse a un novo período de proba para a mesma categoría profesional ou para desempeñar as mesmas funcións (nalgún caso engádese que será así sempre que non estiveran fóra da empresa durante un período superior a un ano).

Respecto da comunicación da non superación do período de proba sinálase a necesidade de facelo por escrito, e nalgúns casos de motivar a decisión e de comunicalo á representación dos traballadores/as.

A maioría dos convenios que fan referencia á situación de incapacidade temporal durante este período indican que interromperá o cómputo.

Algúns convenios establecen que se considera como tempo do período de proba para todos os efectos os cursos de capacitación dados pola empresa.

Outras cláusulas remiten ou recollen total ou parcialmente o sinalado ao respecto na lexislación vixente ou en acordos ou convenios de ámbito superior.

B. Contratación. Modalidades de contratos

Conteñen cláusulas sobre a contratación 150 dos convenios asinados este ano (86,2%) que afectan a 115.496 traballadores/as (97,7%).

Deles 42 son de sector (97,7% dos de sector) e afectan a 81.932 traballadores/as (98,2%) e 108 son de empresa (82,4%) e afectan a 33.564 traballadores/as (96,4%).

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 refírense á obriga de entregarlle unha copia básica dos contratos e das prórrogas e denuncias deles, 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.

Sinálase ao respecto que as diversas modalidades de contratación deben corresponder de forma efectiva coa finalidade legal ou convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos pasarán a ser considerados como indefinidos para todos os efectos.

Indícase tamén 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.

Recollen algúns convenios a obrigatoriedade de comunicar por escrito ao traballador/a o aviso previo de cesamento por finalización de calquera modalidade de contrato de duración determinada, establecendo a antelación coa que debe facerse (ás veces faise en función da duración do contrato) e indicando a posibilidade de substituílo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos.

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

Refírense sobre todo aos 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).

Fíxase nalgúns casos a indemnización que corresponde por fin de contrato, facendo referencia algúns tamén á penalización que corresponde no caso de atrasos no aboamento da liquidación.

Indícase 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.

Ven recollido nalgúns convenios o modelo de recibo de finiquito ou de liquidación, e faise constar ás veces a posibilidade de que o traballador/a poida 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.

Outras cláusulas remiten ao sinalado na lexislación vixente.

Extinción do contrato por causas obxectivas

Algúns convenios remiten ou recollen, total ou parcialmente, o sinalado na lexislación vixente ao respecto.

Nalgún caso indícase 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 (indicando 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.

Sinálase 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	22,4
Contrato eventual por circunstancias da produción	79	45,4
Contrato prácticas	39	22,4
Contrato formación	53	30,5
Contrato tempo parcial	26	14,9
Contrato interinidade	22	12,6
Contrato fixo- discontinuo	5	2,9
Regula a contratación con ETT	49	28,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Contrato para a formación

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.34, cláusulas sobre este contrato 53 convenios (30,5% dos asinados) que afectan a 63.871 traballadores/as (54%).

Cadro 9.34 Evolución dos convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos para a formación. Por provincias. Galicia 2002-2008

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	1	25,0	7	77,8	6	50,0	11	84,6	5	41,7	30	60,0
2006	0	0,0	9	90,0	5	100,0	11	84,6	9	75,0	34	81,0
2007	2	50,0	6	60,0	2	40,0	7	77,8	8	61,5	25	61,0
2008	2	40,0	5	62,5	8	88,9	10	83,3	5	55,6	30	69,8
Empresa												
2005	1	14,3	5	9,8	1	4,3	4	16,0	12	19,4	23	13,7
2006	2	12,5	6	13,0	2	14,3	1	6,7	17	28,3	28	18,5
2007	1	12,5	5	11,4	4	16,7	3	21,4	10	15,6	23	14,9
2008	2	28,6	6	20,7	1	4,3	1	7,1	13	22,4	23	17,6
Total 2008	4	33,3	11	29,7	9	28,1	11	42,3	18	26,9	53	30,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Deles 30 son de sector (69,8% dos de sector) e afectan a 61.170 traballadores/as (73,3%) e 23 son de empresa (17,6% dos de empresa) e afectan a 2.701 traballadores/as (7,8%).

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.

Recollen moitos convenios os requisitos dos traballadores/as cos que se pode celebrar este contrato que son os indicados na lexislación vixente.

Establecen 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.

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

ás veces o número máximo de prórrogas que se poden facer e a duración mínima que pode ter cada unha.

■ Nas cláusulas sobre o 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.

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 deberanse de especificar os días e o horario dedicados á formación así como o centro formativo que, se é o caso, se encargue do ensino teórico.

En canto 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.

■ Fan referencia algúns convenios aos requisitos que debe cumprir o titor/a (como mínimo debe ter o nivel de cualificación que teña que adquirir o traballador/a en formación) e ás veces tamén se establece 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 indican algúns convenios que será o salario mínimo interprofesional ou o salario mínimo interprofesional máis unha porcentaxe que se incrementa cada ano, e outros fixan 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).

■ Indican algunhas cláusulas 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.

■ Regulan algúns convenios, 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, sinalando que debe facer referencia ao oficio obxecto da formación, ao aproveitamento obtido na súa formación práctica e a súa duración.

■ Hai 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).

■ Outras cláusulas refírense ao compromiso de conversión destes contratos en indefinidos.

■ Contrato en prácticas

Os convenios con cláusulas sobre este contrato son 39 (22,4% dos asinados) e afectan a 35.852 traballadores/as (30,3%).

Deles 15 son de sector (34,9% dos de sector) e afectan a 21.949 traballadores/as (26,3%) e 24 son de empresa (18,3% dos de empresa) e afectan a 13.903 traballadores/as (40%).

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

■ Cadro 9.35

Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos de prácticas. Por provincias. Galicia 2005-2008

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	1	25,0	5	55,6	2	16,7	3	23,1	1	8,3	12	24,0
2006	1	50,0	5	50,0	0	0,0	5	38,5	5	41,7	16	38,1
2007	1	25,0	3	30,0	3	60,0	3	33,3	4	30,8	14	34,1
2008	3	60,0	3	37,5	2	22,2	2	16,7	5	55,6	15	34,9
Empresa												
2005	1	14,3	6	11,8	1	4,3	3	12,0	11	17,7	22	13,1
2006	2	12,5	6	13,0	4	28,6	2	13,3	12	20,0	26	17,2
2007	1	12,5	6	13,6	2	8,3	2	14,3	8	12,5	19	12,3
2008	3	42,9	6	20,7	1	4,3	2	14,3	12	20,7	24	18,3
Total 2008	6	50,0	9	24,3	3	9,4	4	15,4	17	25,4	39	22,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

A maioría das cláusulas refírense á retribución que lle corresponde a estes traballadores/as, indicando xeralmente unha porcentaxe que se aplica sobre o salario fixado no convenio para o posto que se desenvolve.

Respecto da duración do contrato e dos requisitos dos traballadores/as, o que se fai maioritariamente é remitir ou recoller o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

Indican algúns convenios o período de proba para este tipo de contratos.

Establece un convenio que a empresa só poderá realizar contratos en prácticas ou para a formación na contía de como máximo un 10% do cadro de persoal.

Un convenio de sector indica que as empresas que teñan contratados a traballadores/as a través de contratos en prácticas, deben converter ao seu termo un 30% como mínimo destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego.

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 (22,4% dos asinados) que afectan a 45.255 traballadores/as (38,3%).

Deles 23 son de empresa (17,6% dos de empresa) e afectan a 2.449 traballadores/as (7%) e 16 son de sector (37,2% dos de sector) e afectan a 42.806 traballadores/as (51,3%).

Ademais das cláusulas que remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente ou en convenios de ámbito superior, pódense destacar entre outras as seguintes:

Identifícanse nalgúns convenios as tarefas ou actividades obxecto do contrato.

Recollen outros convenios cláusulas para controlar os posibles abusos neste tipo de contratación indicando que os contratos por obra ou servizo determinado presumiranse celebrados por tempo indefinido cando neles se reflictan, de forma inexacta ou imprecisa, a identificación e o obxecto deles, e resulte por iso practicamente imposible a comprobación ou verificación do seu cumprimento.

Establece tamén un convenio de empresa que independentemente do establecido legalmente para este tipo de contratos, aos dous anos da súa formalización e no caso de continuar a relación laboral, este tipo de contratos transformaranse automaticamente en indefinidos.

Indica un convenio de sector que a contratación temporal baixo esta modalidade contractual non poderá superar o 20 por cento do persoal da empresa, aínda que sinala que estas porcentaxes poderán ser modificadas no ámbito inferior.

Regulan outras cláusulas a 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).

Un convenio de sector distingue para a indemnización as seguintes circunstancias:

En empresas que tendo máis de 10 traballadores/as teñan menos do 50% de persoal fixo no seu cadro de persoal, ao remate do contrato temporal, excepto nos casos do contrato de interinidade e dos contratos formativos, o traballador/a terá dereito a recibir unha indemnización equivalente a 12 días de salario. Non concorrendo estas circunstancias, o traballador/a percibirá unha indemnización ao remate do contrato equivalente a 8 días de salario.

Outro tipo de cláusulas refírense á información á representación dos traballadores/as sobre estes contratos e aos requisitos dos cesamentos.

■ Contrato eventual por circunstancias da produción

Teñen cláusulas sobre este contrato 79 convenios (45,4% dos asinados) que afectan a 105.783 traballadores/as (89,5%).

Deles 37 son de sector (86% dos de sector) e afectan a 78.641 traballadores/as (94,3%) e 42 son de empresa (32,1% dos de empresa) e afectan a 27.142 traballadores/as (78%).

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

■ Cadro 9.36

**Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos eventuais.
Por provincias. Galicia 2002-2008**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2002	11	44,0	16	31,4	13	52,0	20	64,5	31	33,7	91	40,6
2003	5	41,7	13	22,0	11	55,0	18	54,5	32	40,0	79	38,7
2004	6	33,3	13	27,1	11	42,3	21	56,8	30	34,1	81	37,3
2005	5	45,5	18	30,0	16	45,7	23	60,5	30	40,5	92	42,2
2006	9	50,0	22	39,3	8	42,1	17	60,7	32	44,4	88	45,6
2007	5	41,7	19	35,2	11	37,9	13	56,5	34	44,2	82	42,1
2008	9	75,0	12	32,4	14	43,8	14	53,8	30	44,8	79	45,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

As cláusulas que máis se repiten son as que fan referencia á duración do contrato e ás prórrogas.

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

Tamén son moitos os convenios con cláusulas sobre a indemnización por fin deste contrato, indicando xeralmente 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).

Un convenio de sector distingue para a indemnización as seguintes circunstancias:

En empresas que tendo máis de 10 traballadores/as teñan menos do 50% de persoal fixo no seu cadro de persoal, ao remate do contrato temporal, excepto nos casos do contrato de interinidade e dos contratos formativos, o traballador/a terá dereito a recibir unha indemnización equivalente a 12 días de salario. Non concurriendo estas circunstancias, o traballador/a percibirá unha indemnización ao remate do contrato equivalente a 8 días de salario.

Esíxese nalgúns convenios un aviso previo de extinción por escrito, sinalando o prazo mínimo co que ten que facerse.

Recolle un convenio de sector a obriga das empresas que contraten traballadores/as a través destes contratos de converter ao remate deles un 20% como mínimo en contratos indefinidos.

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

■ Contrato a tempo parcial

Teñen cláusulas sobre este contrato 26 convenios (14,9% dos asinados) que afectan a 24.435 traballadores/as (20,7%). Deles 6 son de sector (14% dos de sector) e afectan a 11.550 traballadores/as (13,8%) e 20 son de empresa (15,3% dos de empresa) e afectan a 12.885 traballadores/as (37%).

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

■ Establécese a xornada mínima e máxima semanal e/ou anual.

■ Sinálase 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.

■ Recóllense pactos sobre horas complementarias.

■ Prohíbese realizar horas extraordinarias.

■ Indícase que se converterán en contratos a xornada completa aqueles que durante un certo número de días continuados ou alternos realizasen prolongacións de xornada.

■ Contrato de interinidade

Existen cláusulas sobre este contrato en 22 convenios (12,6% dos asinados) que afectan a 18.292 traballadores/as (15,5%). Deles 15 son de empresa (11,5% dos de empresa) e afectan a 1.288 traballadores/as (3,7%) e 7 son de sector (16,3% dos de sector) e afectan a 17.004 traballadores/as (20,4%).

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 5 convenios, o 2,9% dos asinados este ano, que afectan a 11.919 traballadores/as (10,1%). Son os 5 de empresa (3,8% dos de empresa asinados).

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

■ Indícase a orde de chamamento.

■ Establécese que non se contratarán eventuais nin se farán horas extraordinarias mentres haxa fixos-descontinuos sen chamar.

■ Regúlase o período de proba.

■ Fíxase un período mínimo ininterrompido de contratación para contribuír á mellora da estabilidade laboral.

■ Sinálanse as condicións para pasar de eventuais a fixos-descontinuos.

C. Contratación a través de ETT

Existen cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal en 49 convenios (28,2% dos asinados) que afectan a 58.590 traballadores/as (49,6%).

Deles 19 son de sector (44,2% dos de sector) e afectan a 44.283 traballadores/as (53,1%) e 30 son de empresa (22,9% dos de empresa) e afectan a 14.307 traballadores/as (41,1%).

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

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.

Prohíbese contratar a través de ETT. Esta prohibición é total nalgúns casos, indicándose que non se poderá contratar persoal a través de ETT ou que se renuncia expresamente á súa utilización, e noutros 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.

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

■ Compromiso de reducir durante a vixencia do convenio esta forma de contratación, de modo que ao seu termo a porcentaxe de traballadores/as contratados por medio de ETT non supere o 15 por 100 do total do cadro de persoal -computándose como cadro de persoal da empresa aos traballadores/as con relación laboral directa, ben con contrato indefinido ben con calquera outra modalidade de contrato de traballo (duración determinada, eventuais, contratos formativos, etc.)-

■ A empresa poderá manter ata un máximo do 25% do total do cadro de persoal mediante a contratación de persoal por medio de ETT. Estas contratacións non poderán superar un tempo máximo de 10 meses de permanencia por persoa na empresa.

■ A media anual de contratos concertados a través de empresas de traballo temporal non poderá supoñer un 20% do cadro de persoal total da empresa.

■ Deberá ser un número inferior ao 5% do cadro de persoal e por un período máximo de 1 mes.

■ 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.

■ Un convenio de sector establece que a porcentaxe de traballadores/as postos a disposición por unha ETT deberá ser inferior á porcentaxe de emprego fixo da empresa usuaria. Para o ano 2008 establecece unha limitación no uso destes traballadores/as do 60% do emprego fixo da empresa usuaria. Para o ano 2009 esta limitación será do 50% do emprego fixo da empresa usuaria.

■ Outro de sector sinala que as empresas limitarán a contratación de traballadores/as a través de empresas de traballo temporal ata un máximo do 10% do cadro de persoal de cada unha.

Refírense algunhas cláusulas á información que debe darse 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.

Outras cláusulas remiten ao sinalado en convenios ou acordos de ámbito superior:

D. Subcontratación

Teñen cláusulas sobre subcontratación 9 dos convenios asinados este ano (5,2%) e afectan a 19.566 traballadores/as (16,5%).

Deles 2 son de sector (4,7% dos de sector) e afectan a 18.250 traballadores/as (21,9%) e 7 son de empresa (5,3%) e afectan a 1.316 traballadores/as (3,8%).

As cláusulas que recollen fan referencia ao seguinte:

Indícase que as empresas que subcontraten con outras do sector a execución de obras ou servizos responderán 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.

Sinálase 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 un convenio que no caso de subcontratar con 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 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.

Nun convenio veñen recollidos os servizos aos que quedan limitadas as contratas externas, e noutro os traballos que non se subcontratarán durante a súa vixencia.

E. Cláusulas sobre xubilación

Teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación 136 convenios (78,2% dos asinados) que afectan a 106.037 traballadores/as (89,7%).

Deles 38 son de sector (88,4% dos de sector) e afectan a 73.333 traballadores/as (87,9%) e 98 son de empresa (74,8% dos de empresa) e afectan a 32.704 traballadores/as (94%).

Os tipos de cláusulas que recollen pódense resumir nos seguintes:

- Cláusulas sobre xubilación forzosa

Teñen cláusulas sobre xubilación forzosa 63 convenios (36,2% dos asinados) e afectan a 68.356 traballadores/as (57,8%).

Deles 16 son de sector (37,2% dos de sector) e afectan a 38.942 traballadores/as (46,7%) e 47 son de empresa (35,9% dos de empresa) e afectan a 29.414 traballadores/as (84,5%).

Os tipos de cláusulas que maioritariamente se recollen fai referencia a que se establece a xubilación obrigatoria aos 65 anos (salvo pacto individual en contrario) sempre que se cumpran os requisitos legalmente esixidos para ter dereito a ela. Nalgúns casos indícase que a xubilación será obrigatoria a partir dos 65 anos para os traballadores/as con dereito ao 100% da base reguladora.

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

Existen compromisos respecto da cobertura das vacantes por xubilación forzosa, destacando entre outros os seguintes:

■ Sinalan 2 convenios de sector que esta medida virá acompañada en cada empresa polo sostemento do emprego, a transformación de contratos temporais en indefinidos ou a contratación de novos traballadores/as.

■ Noutro convenio tamén de sector indícase que o acordo de extinción debe acompañarse de medidas complementarias en materia de emprego consistentes na transformación dun contrato temporal en indefinido ou, de non ser iso posible, pola contratación dun novo traballador ou traballadora que substitúa ao xubilado/a.

■ Un convenio de empresa establece a obrigatoriedade de cubrir todas as xubilacións forzosas con traballadores/as desempregados.

■ Nun convenio de empresa indícase que se transformará un contrato temporal en indefinido por cada dúas xubilacións e noutro que se fará por cada tres.

■ Existe nun convenio de empresa o compromiso de constituír unha bolsa de emprego coas vacantes que se produzan por esta causa, incluíndo nas súas ofertas de emprego prazas de idéntica categoría profesional ou outras de distinta categoría que se creen por transformación das citadas vacantes.

Fan referencia algunhas destas cláusulas a que a empresa cubrirá o posto de traballo segundo as necesidades de servizo, engadindo algúns convenios que non ten que ser coincidente a xornada efectiva de traballo de quen se xubila coa do traballador/a entrante.

Sinalar respecto deste tipo de cláusulas que os 63 convenios que conteñen cláusulas sobre xubilación forzosa supoñen un 46,3% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ Xubilación especial aos 64 anos

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 72 (41,4%) os que teñen cláusulas respecto deste tipo de xubilación e afectan a 66.987 traballadores/as (56,7%).

Deles 26 son de sector (60,5% dos de sector) e afectan a 51.245 traballadores/as (61,4%) e 46 son de empresa (35,1% dos de empresa) e afectan a 15.742 traballadores/as (45,2%).

Estes 72 convenios supoñen un 52,9% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ Cláusulas sobre xubilación parcial e o Contrato de relevo.

Recollen cláusulas ao respecto 106 convenios dos asinados este ano (60,9%) que afectan a 86.013 traballadores/as (72,7%).

Deles 30 son de sector (69,8% dos de sector) e afectan a 54.778 traballadores/as (65,7%) e 76 son de empresa (58% dos de empresa) e afectan a 31.235 traballadores/as (89,8%).

As cláusulas que máis se repiten refírense 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. En moitos convenios o que se fai é remitir ou recoller o indicado ao respecto na lexislación vixente.

Hai convenios nos que se recolle 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 así como ao 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, a unha certa antigüidade na empresa ou a un prazo mínimo de antelación na solicitude).

Entre as prioridades que se sinalan para atender as peticións de xubilación parcial indícase 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 salario, sinalando na maioría dos casos que será o correspondente á xornada efectivamente realizada e que se percibirá mensualmente.

Estes 106 convenios con cláusulas sobre a xubilación parcial e/ou o contrato de relevo supoñen un 77,9% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ Contías, premios ou vacacións retribuídas por xubilación

Veñen recollidos en 64 convenios (36,8% do total dos asinados este ano) que afectan a 55.012 traballadores/as (46,5%).

Deles 17 son de sector (39,5% dos de sector) e afectan a 28.442 traballadores/as (34,1%) e 47 son de empresa (35,9%) e afectan a 26.570 traballadores/as (76,3%).

■ Complementos á pensión de xubilación

Establécenos dous convenios de empresa que afectan a 607 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 64 convenios (36,8% dos asinados) que afectan a 61.008 traballadores/as (51,6%).

Convenios con cláusulas sobre fomento da contratación indefinida Por provincias. Galicia. 2008

■ Cadro 9.37

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	3	2	5
	%	60,00%	28,57%	41,67%
	Nº Traballadores/as	3.808	11.557	15.365
	%	82,73%	90,69%	88,58%
A Coruña	Nº Convenios	3	8	11
	%	37,50%	27,59%	29,73%
	Nº Traballadores/as	6.356	418	6.774
	%	27,13%	14,81%	25,81%
Lugo	Nº Convenios	3	6	9
	%	33,33%	26,09%	28,13%
	Nº Traballadores/as	3.031	299	3.330
	%	20,45%	13,57%	19,56%
Ourense	Nº Convenios	6	5	11
	%	50,00%	35,71%	42,31%
	Nº Traballadores/as	9.122	589	9.711
	%	37,11%	57,02%	37,91%
Pontevedra	Nº Convenios	5	23	28
	%	55,56%	39,66%	41,79%
	Nº Traballadores/as	12.150	13.678	25.828
	%	75,94%	85,50%	80,72%
Galicia	Nº Convenios	20	44	64
	%	46,51%	33,59%	36,78%
	Nº Traballadores/as	34.467	26.541	61.008
	%	41,31%	76,27%	51,60%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Deles 20 son de sector (46,5% dos de sector) e afectan a 34.467 traballadores/as (41,3%) e 44 son de empresa (33,6% dos de empresa) e afectan a 26.541 traballadores/as (76,3%).

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.

Recollen cláusulas deste tipo 32 dos convenios asinados este ano (18,4%) que afectan a 21.614 traballadores/as (18,3%). Deles 13 son de sector (30,2% dos de sector) e afectan a 18.694 traballadores/as (22,4%) e 19 son de empresa (14,5% dos de empresa) e afectan a 2.920 traballadores/as (8,4%).

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:

■ Garantírase un 85% de contratos indefinidos de todo o cadro de persoal. Nesta porcentaxe non se terán en conta os contratos asinados para substituír traballadores/as en excedencia, baixa ou redución de xornada (xubilación parcial ou anticipada).

Para a definición da modalidade contractual terase en conta o motivo da contratación atendendo á causa do contrato, debendo ser, polo tanto, indefinido ou temporal en función de que o posto de traballo que se vaia cubrir, e o motivo da contratación sexa indefinido ou temporal.

De non se cumprir esta porcentaxe segundo o precepto do parágrafo anterior terán a consideración de indefinidos o 85% dos contratos con maior antigüidade.

■ Establécese como obrigatorio en empresas de máis de cinco traballadores/as unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 75%.

■ Todas as empresas deste sector están obrigadas a ter un mínimo de emprego fixo do 71% do cadro de persoal medio.

■ Co fin de mellorar a estabilidade no emprego, cada empresa, grupos de empresas ou empresas vinculadas, mediante a transformación dos contratos temporais en indefinidos, a contratación de novos traballadores/as ou calquera outra medida que se dirixa a fomentar a calidade no emprego, deberán ter do total do cadro de persoal, antes de finais do ano en curso, polo menos o 65% con contratos de duración indefinida. Para definir o total do cadro de persoal, as empresas poderán optar entre realizar a media dos últimos tres anos ou ben elixir o cadro de persoal que tivesen ao entrar en vigor este convenio.

A norma xeral do 65% de emprego con contratos indefinidos terá as seguintes excepcións:

- a) Empresas de nova creación, que terán dous anos de carencia ou de adaptación.
- b) Empresas que durante a vixencia deste convenio realicen incrementos de cadro de persoal que superen nun 30% o actual; terán tamén unha carencia de dous anos no que á adaptación do incremento de cadro de persoal se refire.
- c) Na media do cadro de persoal non computarán os meses de verán, datas en que se contratan de maneira temporal estudantes e outros colectivos sen solución de continuidade.

Este artigo permanecerá en vigor soamente durante a vixencia deste convenio, é dicir, ata o día 31 de decembro de 2010, ou mentres non haxa unha variación substancial nas condicións de contratación e/ou nos tipos de contratos actuais.

■ A partir da sinatura deste convenio establécese como obrigatorio en empresas de máis de cinco traballadores/as unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 60%.

■ As empresas terán que contar cun mínimo de persoal de carácter fixo, que no ano 2008 será do 50% do cadro de persoal e no ano 2009 será do 60%.

■ As partes asinantes do presente convenio colectivo en prol dunha mellor estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida estando obrigadas a efectuar, a partir da sinatura do presente convenio, o 50% de contratos indefinidos a xornada completa.

■ As partes asinantes deste convenio colectivo conscientes da necesidade a nivel sectorial non só de manter, senón tamén de incrementar o traballo estable, acordan establecer para todas as empresas afectadas polo presente convenio a obrigatoriedade de ter nas empresas de menos de vinte traballadores e traballadoras un 50%, e nas que teñan vinte ou máis un 70% de traballadores e traballadoras con contrato indefinido.

■ As empresas incluídas no ámbito de aplicación deste convenio deberán ter polo menos o 40% do seu cadro de persoal, con contrato indefinido.

■ Co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, as partes asinantes acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de tres traballadores/as nos seguintes termos:

Ano 2009: cadro de persoal fixo mínimo do 35% do cadro de persoal total.

Ano 2010: cadro de persoal fixo mínimo do 45% 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.

Exceptúanse do previsto neste artigo as empresas de nova creación e as empresa que, durante a vixencia do convenio, incrementen o seu cadro de persoal total de xeito significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de traballadores/as da empresa polo menos nun 30%.

As empresas ás que se fai referencia no parágrafo anterior, disporán dun período de carencia de dous anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ao cumprirse tres anos, ben dende a creación da empresa, ben dende o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumprir o establecido no presente artigo tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

■ Segundo o tamaño da empresa fixaranse para os próximos catro anos, as seguintes escalas de cota de emprego fixo:

Empresas de máis de 30 traballadores/as.

Ano 2008: 30 % da cadro de persoal total.

Ano 2009: 45 % da cadro de persoal total.

Ano 2010: 55 % da cadro de persoal total.

Ano 2011: 60 % da cadro de persoal total.

Empresas de 6 a 30 traballadores/as.

Ano 2008: 20 % da cadro de persoal total.

Ano 2009: 30 % da cadro de persoal total.

Ano 2010: 35 % da cadro de persoal total.

Ano 2011: 40 % da cadro de persoal total.

Para as empresas de nova creación os catro anos de prazo para o cumprimento das porcentaxes empezará a contar desde a data de inicio da súa actividade.

Para o cálculo de traballadores/as de cadro de persoal, entenderase por cadro de persoal total a 31 de decembro a suma total de traballadores/as fixos e eventuais no cómputo dese ano. Os traballadores/as eventuais computarán proporcionalmente ao tempo efectivamente traballado.

■ As partes asinantes do convenio, co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo das empresas de máis de 3 traballadores/as nos seguintes termos:

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.

Exceptúanse do previsto no apartado anterior 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 ás que se fai referencia neste apartado contarán cun período de carencia de 2 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 haberán de cumprir o establecido no apartado 1 tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

As cláusulas que fan referencia á vixilancia do cumprimento do pactado indican que lle corresponde á Comisión Paritaria do convenio, engadindo algúns deles a obriga de remitir a información solicitada por elas respecto do cadro de persoal e das modalidades de contrato utilizadas, e tamén á representación legal dos traballadores/as á que se lle debe facilitar ademais da información respecto da contratación en xeral, unha relación trimestral de altas e baixas.

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 100% de cadro de persoal total, entendendo por este a media dos últimos 12 meses.

Noutro convenio que indica tamén o 100% con contrato indefinido, indica que esta medida deberá ser regulada nos tres meses seguintes á sinatura do convenio.

■ A dirección da empresa comprométese a que a porcentaxe de traballadores/as fixos no cadro de persoal non será inferior ao 80% deste.

■ A empresa comprométese a ter unha estabilidade media de cadro de persoal do 75%. En relación con iso, non entrará en cómputo “cadro de persoal” os traballadores/as con contratos de interinidade nin os eventuais por circunstancias da produción que se celebren con motivo das vacacións anuais.

■ 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 70% de cadro de persoal total, entendendo por este a media dos últimos 12 meses.

Algúns convenios indican porcentaxes máximas de contratación temporal:

■ O número de contratos eventuais nunca superará o 20% dos contratos da empresa.

■ Ambas as dúas partes comprométense a que o número máximo de contratos eventuais (independentemente da súa modalidade) que en cada momento poderá existir na empresa será do 15% do cadro de persoal de traballadores/as fixos. Exceptúase da anterior porcentaxe os contratos realizados para a cobertura de IT.

Se por calquera circunstancia a dirección da empresa entendese necesario contar cun número de contratos eventuais superior ao 15%, deberá comunicalo e chegar previamente a un acordo coa representación dos traballadores/as.

■ As partes consideran como criterio axeitado de relación entre volume de contratos temporais e cadro de persoal total da empresa, o dun 25% durante toda a vixencia do convenio. A determinación do pase a fixos farase nun 80% por antigüidade e nun 20% por libre decisión da empresa.

■ Non se superará en cómputo trimestral o 17% do total do cadro de persoal, exceptuando o persoal contratado para suplir vacacións, maternidades e enfermidades de máis de seis meses de duración.

■ Transformación de contratos temporais en indefinidos

Recollen este tipo de cláusulas 32 convenios (18,4% dos asinados este ano) que afectan a 30.098 traballadores/as (25,5%). Deles 9 son de sector (20,9% dos de sector) e afectan a 17.990 traballadores/as (21,6%) e 23 son de empresa (17,6% dos de empresa) e afectan a 12.108 traballadores/as (34,8%).

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

Recolle un convenio de sector compromisos concretos de transformación indicando as seguintes porcentaxes:

-As empresas que teñan contratados a traballadores/as a través de contratos para a formación e en prácticas, ao seu termo, converterán un 30% como mínimo destes contratos en indefinidos de fomento do emprego.

Indica o mesmo convenio que as empresas que teñan contratados a traballadores/as a través de contratos eventuais, ao seu termo, converterán un 20% como mínimo destes contratos en indefinidos de fomento do emprego.

Recolle un convenio de empresa o compromiso de transformar en indefinidos os contratos eventuais que existan no momento da sinatura do convenio, sendo a data efectiva de transformación a do día un do mes seguinte ao da sinatura.

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

Fan referencia outras cláusulas á transformación en indefinidos de contratos temporais en función das xubilacións que se produzan na empresa.

As preferencias que se indican para pasar dun contrato eventual a indefinido son a antigüidade na empresa, tanto en contratos alternos como ininterrompidos, e unha porcentaxe por antigüidade (80%) e outra por libre decisión da empresa (20%).

Outros convenios remiten ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

■ Outro tipo de 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 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	66	37,93
Retirada do permiso de conducir	32	18,39
Subrogación empresarial	35	20,11

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Capacidade diminuída

Existen cláusulas ao respecto en 66 convenios, o 37,9% dos asinados este ano, que afectan a 28.640 traballadores/as (24,2%).

Deles 55 son de empresa (42%) e afectan a 18.517 traballadores/as (53,2%) e 11 son de sector (25,6%) e afectan a 10.123 traballadores/as (12,1%).

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

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

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

Limitan esta posibilidade algúns convenios aos casos en que a incapacidade fose consecuencia dun accidente de traballo ou enfermidade profesional, ou común de longa duración.

Tamén se indica ás veces unha porcentaxe ou un número máximo de persoas que poden encontrarse nesta situación.

Sinálase nalgúns convenios unha idade (55 anos) ou unha antigüidade (25 ou 30 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.

Indica un convenio a posibilidade de pasar a segunda actividade a aqueles traballadores/as a partir dos 60 anos, sempre e cando teñan unha antigüidade mínima de 12 anos e de mutuo acordo entre as partes.

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.

Sinálase tamén nalgúns convenios que se o cambio se produce de forma voluntaria percibiranse as retribucións do novo posto.

Nalgún caso mantéñense as retribucións básicas correspondentes ao posto de orixe (salario base e garantía ad personam se é o caso), e os complementos de posto (de cantidade e/ou calidade) calcularanse de acordo co nivel do posto efectivamente desempeñado.

Recollen algúns convenios límites respecto da diminución na retribución cando se destina ao traballador/a a un posto de categoría inferior (non superior ao 20%, o salario de cualificación correspondente a dous niveis como máximo por debaixo do que viña percibindo...)

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 fixando un prazo dentro do cal se debe solicitar a reincorporación ao traballo.

Indica un convenio de empresa que o persoal que teña recoñecida legalmente a diminución da súa capacidade e fose declarado en situación de invalidez permanente total para a profesión habitual, por resolución da Delegación provincial do INSS ou sentenza do Xulgado do social, será destinado a un traballo adecuado ás súas condicións. Para garantirlle ao traballador/a que non sufra diminución nas súas condicións retributivas, se o posto de traballo que se lle adxudique está clasificado nunha categoría inferior, percibirá as retribucións que lle correspondan polo novo posto e un complemento cuxo importe será igual á diferenza existente entre as retribucións do posto de orixe e a suma das do novo posto e da pensión de invalidez.

■ Retirada do permiso de conducir

Teñen cláusulas ao respecto 32 convenios (18,4% dos asinados este ano) que afectan a 19.730 traballadores/as (16,7%).

Deles 12 son de sector (27,9% dos de sector) e afectan a 17.948 traballadores/as (21,5%), e 20 de empresa (15,3% dos de empresa) e afectan a 1.782 traballadores/as (5,1%).

Indícase nestas cláusulas 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.

Limítase 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 condución 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 e nalgúns convenios os casos de reincidencia.

Sinala un convenio para o caso de reincidencia que o comité e a empresa estudarán o posto a ocupar, así como o salario a percibir polo traballador/a.

Indica un convenio de sector unha porcentaxe máxima de condutores/as dos que presten servizo no centro de traballo que poden atoparse nesa situación para poder ter este beneficio.

Establece un convenio de sector que as empresas deben de subscribir en favor dos traballadores/as que habitualmente condúzan 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 condución 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.

Establece algún convenio un período máximo de tempo durante o que se lle conserva a retribución.

■ Subrogación empresarial

Existen cláusulas ao respecto en 35 convenios (20,1% dos asinados este ano) que afectan a 18.780 traballadores/as (15,9%).

Deles 7 son de sector (16,3% dos de sector) e afectan a 16.805 traballadores/as (20,1%) e 28 son de empresa (21,4% dos de empresa) e afectan a 1.975 traballadores/as (5,7%).

Refírense as cláusulas que recollen aos supostos nos que se produce a subrogación e aos requisitos dos traballadores/as respecto dos que se produce.

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 1 pertence ao sector da industria e 1 ao da construción.

No convenio do sector da industria siderometalúrxica de Ourense indícase que ao remate da concesión dunha contrata de mantemento, os traballadores/as da empresa contratista saínte pasarán a ser adscritos/as á nova empresa titular da contrata, a cal se subrogará en todos os dereitos e obrigas, 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 pluriemplego.

Os convenios que teñen cláusulas deste tipo este ano son 134 (77% dos asinados) e afectan a 104.315 traballadores/as (88,2%).

Indican a supresión ou redución ao mínimo das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego 30 convenios (17,2% dos asinados este ano) que afectan a 13.943 traballadores/as (11,8%). Deles 5 son de sector (11,6% dos de sector) e afectan a 12.100 traballadores/as (14,5%) e 25 son de empresa (19,1% dos de empresa) e afectan a 1.843 traballadores/as (5,3%).

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

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

Neste sentido tamén se considera esencial o cumprimento exacto do requisito de dar a coñecer á representación legal dos traballadores/as os boletíns de cotización á Seguridade Social, así como os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa e os documentos relativos á terminación da relación laboral.

9.6.6. Organización do traballo

Entre as cláusulas que fan referencia a este tema nos convenios asinados este ano pódense destacar, entre outras, as seguintes:

■ Obxectivo

Sinálase como obxectivo da organización do traballo o de acadar na empresa un nivel adecuado de produtividade e/ou eficacia nos servizos baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais adscritos a eles.

Entre os criterios inspiradores da organización do traballo sinálanse os seguintes:

- A planificación e ordenación dos recursos humanos.
- A adecuación e suficiencia dos cadros de persoal para cubrir as necesidades do servizo.
- A adecuada e eficaz adscrición profesional dos traballadores/as.
- A profesionalización e promoción dos traballadores/as.
- A identificación e valoración dos postos de traballo.
- A racionalización, simplificación e mellora dos procesos e métodos de traballo.
- O fomento da responsabilidade e iniciativa no posto de traballo e da participación dos traballadores/as.
- A adopción das necesarias medidas en saúde laboral que permitan un traballo coas debidas garantías de seguridade e hixiene.
- A conciliación da vida familiar e laboral.
- A concertación social.
- A consecución dos obxectivos marcados.
- A racionalización e mellora dos procedementos operativos.
- A programación e evolución dos labores asignados a cada posto de traballo.
- Competencia nesta materia.

Son as cláusulas que máis se repiten. Sinálase 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.

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.

Sinálase ademais que as ordes que teñan por si mesmas o carácter de estables deberán comunicarse expresamente á totalidade dos afectados/as e dotalas de suficiente publicidade.

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

Nos convenios que recollen o procedemento faise referencia ao prazo co que se ten que notificar á representación dos traballadores/as o propósito de implantar un sistema ou un método técnico de organización do traballo, xunto coa información necesaria, e do prazo do que dispoñen estes para emitir o informe razoado.

Sinálase o período de proba ou de adaptación ao novo sistema ou a posibilidade de establecelo.

Indícase o salario que se lle garante ao traballador/a mentres este dure o período de proba.

Recollen tamén o procedemento a seguir no caso de desacordo, recollendo entre eles os procedementos establecidos no AGA.

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

Respecto da revisión de tempos e rendementos sinálase 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.

Sinálase tamén nalgúns casos que as táboas de niveis de produtividade só se aplicarán nos centros de traballo que teñan comité de seguridade e saúde ou 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.

Inclúense definicións para efectos da organización científica do traballo do que se considera actividade normal e óptima, rendemento 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.

Sinálanse nalgúns convenios os períodos de avaliación do desempeño en función da antigüidade na empresa.

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 a realizar o traballo convido cumprindo as ordes e instrucións do empresario/a no exercicio regular das súas facultades directivas e, no seu defecto, os usos e costumes, debendo executar cantos traballos, operacións ou actividades se lle ordenen dentro do xeral cometido da súa competencia profesional.

Deberá, así mesmo, prestar maior traballo ou distinto do convido nos casos de necesidade urxente de previr males, remediar accidentes ou danos sufridos.

Indícase tamén o xeito de recuperar as horas non traballadas por interrupción da actividade, debido a causas de forza maior, accidentes atmosféricos, inclemencias do tempo, falta de subministracións, ou calquera outra causa non imputable á empresa.

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 represente.

A empresa comprométese a dotar aos traballadores/as do material máis apropiado, en cada momento, para que poidan desenvolver o seu labor dun xeito eficiente. Así mesmo, os traballadores/as comprométense ao seu coidado e conservación.

A empresa porá ao alcance dos traballadores/as todos os medios necesarios para que estes poidan executar o seu traballo nas mellores condicións de comodidade, hixiene e seguridade. Pola súa parte, os traballadores/as utilizarán os medios de protección que a empresa lles facilite.

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.

Sinálase ademais que a dirección da empresa poderá implantar os sistemas internos de control que considere oportunos para verificar o cumprimento polo traballador/a das súas obrigas e deberes laborables, que deberá exercerse con suxeición ao establecido no convenio e demais normas aplicables.

■ Novas tecnoloxías

Ante a implantación dun novo sistema de produción, novo método de traballo ou nova actividade, a empresa informará previamente á representación dos traballadores/as e estudará os informes que estes puidesen emitir, co obxecto de contemplar e negociar os motivos desta nova implantación.

Cando a empresa introduza novas tecnoloxías que supoñan para os traballadores/as modificacións substanciais das condicións de traballo, a empresa comunicará á representación dos traballadores/as, que emitirán un informe dando a súa opinión. A empresa dará a formación que se necesite en cada caso para a instrución e adaptación técnica dos traballadores/as afectados/as polas ditas tecnoloxías.

A empresa deberá consultar aos traballadores/as, coa debida antelación, a adopción das decisións relativas á planificación e á organización do traballo na empresa e á introdución de novas tecnoloxías, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puideran ter para a seguridade e saúde do persoal. Nas empresas que contén con representantes dos traballadores/as, as consultas serán levadas a cabo con eles/as.

Deberase proporcionar aos técnicos e mandos intermedios formación para unha mellor cualificación, que debe ser prioritaria e imprescindible para a adaptación de novas tecnoloxías co fin de conseguir maior capacitación en diferentes especialidades ou oficios do que teñen.

Evitarase, sempre que os prazos de execución ou o nivel de coñecementos requirido o permitan, o desprazamento profesional do persoal actual en beneficio doutro de nova contratación, fomentando a formación do persoal apropiado no concenrente ao coñecemento das novas tecnoloxías que se poidan aplicar na empresa.

Sinálase que no caso de que a empresa introduza innovacións nalgún dos servizos e que estes supoñan unha redución do persoal, deberá resituar os traballadores/as afectados/as noutro servizo existente ou nun novo, mantendo a categoría laboral se existise nestes servizos.

Regúlase nalgúns casos a utilización polos traballadores/as do correo electrónico e internet, así como a do resto de ferramentas e medios técnicos postos á súa disposición, tendo en conta por unha parte o dereito da empresa de controlar o uso adecuado das ferramentas e medios técnicos que pon á disposición do traballador/a para realizar a súa actividade e, por outra parte, o dereito á intimidade do traballador/a.

■ Actuación en defensa e protección do Ambiente.

Formúlanse como prioridades da empresa, a compatibilidade do seu obxecto social coa calidade de vida de todos os traballadores/as, a mellora das condicións de traballo, a formación en materia preventiva dos riscos laborais e o respecto ao medio.

Considérase necesario que a empresa e as empresas subministradoras e colaboradoras actúen de forma responsable e respectuosa co medio, prestando grande atención á súa defensa e protección de acordo cos intereses e preocupacións da sociedade.

Para estes efectos, a empresa debe adoptar unha actitude permanente e responsable en materia de medio e, ao mesmo tempo, conseguir que o esforzo que se está a desenvolver neste campo, e o que se realice no futuro, así como os seus resultados sexan coñecidos e axeitadamente 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 en materia de medio concretando as medidas a adoptar.
- 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, individual e colectivamente, mediante o emprego de técnicas de boa xestión ambiental e a comunicación dos resultados obtidos.
- Mellorar a credibilidade da industria e aumentar a confianza da sociedade e das administracións públicas, mediante demostracións e feitos concretos.

Entre os principios que definen unha política de xestión integrada da empresa sinálanse os seguintes:

- Garantir o cumprimento da lexislación e regulamentación aplicable en materia de calidade, medio ambiente e seguridade e saúde no traballo.
- Establecer as medidas necesarias para evitar e eliminar todos os factores que afecten negativamente á calidade das actividades da empresa, que xeren aspectos ambientais significativos ou que impliquen risco para o persoal da empresa ou para a sociedade en xeral.
- Promover entre os subministradores, contratistas e subcontratistas da empresa o cumprimento de todas as disposicións establecidas pola empresa en materia de calidade, medio e seguridade e saúde no traballo.

Recolle un convenio de empresa un acordo polo ambiente no que se comprometen a realizar actividades concretas ao respecto encamiñadas a reducir a demanda de enerxía nas súas instalacións co fin de diminuír as súas emisións e tamén en materia de reciclaxe, creando para conseguir estes obxectivos o comité de medio ambiente, que buscará información e asesoramento sobre medidas de redución do consumo enerxético, tratamento de residuos e realización de cursos de reciclaxe eficiente para os/as traballadores/as.

- Desenvolvemento socialmente sostible.

Sinálase que se fai preciso compatibilizar o desenvolvemento económico da empresa cos dereitos e aspiracións do entorno, tanto nos aspectos ambientais como nos puramente sociais.

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 res-

pectivas 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 46 (26,4% dos asinados) os convenios que teñen cláusulas sobre mobilidade xeográfica e afectan a 41.366 traballadores/as (35%).

Deles 9 son de sector (20,9% dos de sector) e afectan a 15.153 traballadores/as (18,2%) e 37 son de empresa (28,2% dos de empresa) e afectan a 26.213 traballadores/as (75,3%).

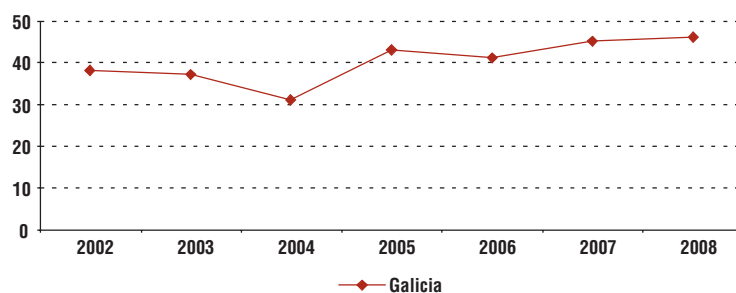
○ Cadro 9.39 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

■ Cadro 9.39

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica.
Por provincias. Galicia. 2005-2008**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	2	50,0	3	33,3	0	0,0	1	7,7	1	8,3	7	14,0
2006	1	50,0	3	30,0	0	0,0	3	23,1	2	16,7	9	21,4
2007	4	100,0	2	20,0	2	40,0	1	11,1	1	7,7	10	24,4
2008	5	100,0	2	25,0	0	0,0	1	8,3	1	11,1	9	20,9
Empresa												
2005	5	71,4	11	21,6	5	21,7	3	12,0	12	19,4	36	21,4
2006	5	31,3	7	15,2	1	7,1	1	6,7	18	30,0	32	21,2
2007	5	62,5	7	15,9	5	20,8	3	21,4	15	23,4	35	22,7
2008	6	85,7	3	10,3	6	26,1	2	14,3	20	34,5	37	28,2
Total 2008	11	91,7	5	13,5	6	18,8	3	11,5	21	31,3	46	26,4

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.

Recollen algúns convenios 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.

Indícanse 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.

Establecen algúns convenios que non se poderá aplicar este tipo de mobilidade.

Sinalar por último que hai convenios que 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 90 dos convenios asinados este ano (51,7%) que afectan a 68.058 traballadores/as (57,6%).

Deles 17 son de sector (39,5% dos de sector) e afectan a 37.010 traballadores/as (44,4%) e 73 son de empresa (55,7% dos de empresa) e afectan a 31.048 traballadores/as (89,2%).

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:

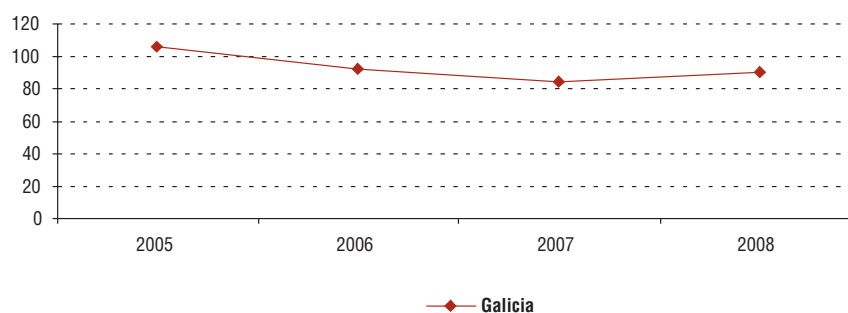
- Identificación das persoas afectadas.
- Descrición xustificativa das causas que motivan o cambio.
- Duración estimada da mobilidade.
- Obrigación de facilitarlles ás persoas afectadas os coñecementos e habilidades necesarios para o desempeño do novo posto asignado.
- Cláusulas sobre traballos de categoría superior.

■ Cadro 9.40

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional.
Por provincias. Galicia. 2005-2008

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	2	50,0	1	11,1	2	16,7	5	38,5	2	16,7	12	24,0
2006	2	100,0	4	40,0	2	40,0	2	15,4	1	8,3	11	26,2
2007	2	50,0	3	30,0	1	20,0	3	33,3		0,0	9	22,0
2008	5	100,0	4	50,0	2	22,2	4	33,3	2	22,2	17	39,5
Empresa												
2005	6	85,7	28	54,9	13	56,5	17	68,0	30	48,4	94	56,0
2006	9	56,3	28	60,9	7	50,0	6	40,0	31	51,7	81	53,6
2007	6	75,0	23	52,3	10	41,7	8	57,1	28	43,8	75	48,7
2008	7	100,0	15	51,7	11	47,8	9	64,3	31	53,4	73	55,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



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, accidente de traballo, licenzas, excedencias e outras causas análogas, en cuxo caso se prolongará mentres subsistan as circunstancias que a motivaran sen que outorguen dereito á consolidación do posto; pero si á percepción da diferenza económica durante a substitución se esta existe.

Transcorrido o tempo sinalado como duración máxima no convenio indícase nuns casos que se consolida a categoría superior. Noutros casos nos que existen procedementos regulados para a provisión de vacantes, debe procederse segundo o sinalado neles.

Indican algúns convenios que transcorrido o período sinalado como máximo, e persistindo as mesmas circunstancias, o desempeño das funcións realizárase por rotación (engadindo nalgún caso que se fará así no suposto de existir máis dun traballador/a que reúna os requisitos e a capacidade necesarios da categoría que se vai cubrir e 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.

Algúns convenios limitan a súa duración, sinalando nalgúns casos que se deberá evitar reiterar a realización destes traballos de inferior categoría a unha mesma persoa.

Sinalan algúns convenios que non se considerarán, para os efectos do cómputo, os supostos de avaría ou forza maior.

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.

Fan referencia outros convenios á obriga do empresario de comunicar esta situación á representación legal dos traballadores/as.

Indica un convenio de empresa que en caso de desacordo seguirase o procedemento previsto no AGA.

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 105 convenios dos asinados este ano (60,3%) que afectan a 68.421 traballadores/as (57,9%).

Deles 19 son de sector (44,2% dos de sector) e afectan a 36.157 traballadores/as (43,3%), e 86 son de empresa (65,6% dos de empresa) e afectan a 32.264 traballadores/as (92,7%).

As cláusulas refírense maioritariamente ao seguinte:

■ Probas e/ou concursos de méritos para o ascenso.

Recollen cláusulas deste tipo 52 convenios dos asinados este ano (29,9%) que afectan a 49.180 traballadores/as (41,6%).

Deles 9 son de sector (20,9% dos de sector) e afectan a 21.081 traballadores/as (25,3%) e 43 son de empresa (32,8%) e afectan a 28.099 traballadores/as (80,7%).

As cláusulas refírense sobre todo aos requisitos que deben posuír os/as aspirantes e á participación da representación dos traballadores/as no proceso.

Respecto das probas indícase xeralmente que deben ser adecuadas ao posto de traballo que se vai desempeñar.

Na valoración dos méritos indícase que debe ou pode terse en conta, entre outras, as seguintes circunstancias: Formación, titulación adecuada, coñecemento do posto de traballo, historial profesional, 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 45 convenios (25,9% dos asinados) que afectan a 49.996 traballadores/as (42,3%) os que recollen cláusulas deste tipo.

Deles 7 son de sector (16,3% dos de sector) e afectan a 22.593 traballadores/as (27,1%) e 38 son de empresa (29% dos de empresa) e afectan a 27.403 traballadores/as (78,7%).

■ Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo.

Regulan este tipo de ascensos 30 convenios (17,2% dos asinados este ano) que afectan a 28.925 traballadores/as (24,5%).

Deles 10 son de sector (23,3% dos de sector) e afectan a 15.439 traballadores/as (18,5%) e 20 son de empresa (15,3% dos de empresa) e afectan a 13.486 traballadores/as (38,8%).

■ 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 126 convenios dos asinados este ano (72,4%) que afectan a 82.455 traballadores/as (69,7%).

Deles 26 son de sector (60,5% dos de sector) e afectan a 50.000 traballadores/as (59,9%) e 100 son de empresa (76,3% dos de empresa) e afectan a 32.455 traballadores/as (93,3%).

○ Cadro 9.41 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

■ Cadro 9.41

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional. Por provincias. Galicia. 2005-2008

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	4	100,0	3	33,3	6	50,0	6	46,2	5	41,7	24	48,0
2006	2	100,0	5	50,0	3	60,0	6	46,2	5	41,7	21	50,0
2007	4	100,0	6	60,0	3	60,0	5	55,6	6	46,2	24	58,5
2008	5	100,0	6	75,0	3	33,3	5	41,7	7	77,8	26	60,5
Empresa												
2005	6	85,7	33	64,7	9	39,1	20	80,0	39	62,9	107	63,7
2006	12	75,0	31	67,4	8	57,1	7	46,7	37	61,7	95	62,9
2007	8	100,0	28	63,6	12	50,0	11	78,6	41	64,1	100	64,9
2008	7	100,0	21	72,4	17	73,9	10	71,4	45	77,6	100	76,3
Total 2008	12	100,0	27	73,0	20	62,5	15	57,7	52	77,6	126	72,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

Nalgúns casos non aparece recollida a clasificación no propio convenio, senón que se remite ao establecido noutros 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 o carácter non exhaustivo das definicións e funcións recollidas.

■ Clasificación por medio de grupos profesionais

En 70 convenios (40,2% dos asinados) a clasificación faise en grupos profesionais. Estes convenios afectan a 47.913 traballadores/as (40,5%).

Deles 14 son de sector (32,6% dos de sector) e afectan a 29.727 traballadores/as (35,6%) e 56 son de empresa (42,7% dos de empresa) e afectan a 18.186 traballadores/as (52,3%).

Respecto dos 106 convenios que establecen un sistema de clasificación, este tipo de clasificación en grupos supón o 66%.

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 33 (19% dos asinados) os convenios nos que a clasificación se fai en categorías profesionais sen facer referencia a grupos, e afectan a 14.333 traballadores/as (12,1%).

Deles 7 son de sector (16,3% dos de sector) e afectan a 12.613 traballadores/as (15,1%) e 26 son de empresa (19,8% dos de empresa) e afectan a 1.720 traballadores/as (4,9%).

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.

Sinálase 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.

■ Cláusulas de non discriminación

Indican estas cláusulas que os criterios de definición das categorías e grupos acomodaránse a regras comúns para os traballadores/as dun e outro sexo.

Comprométense as partes asinantes nun convenio de sector á creación dunha comisión cuxo traballo se desenvolverá ao longo da vixencia do convenio, que revisará a definición e funcións das categorías existentes, co obxectivo de evitar posibles discriminacións, así como para adoptar medidas para un maior acceso de mulleres a todas as profesións e categorías.

■ Outras cláusulas

Refírense outras cláusulas a como se fai a adaptación cando se introduce un novo sistema de clasificación.

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 104 convenios (59,8% dos asinados) que afectan a 76.501 traballadores/as (64,7%).

Deles 24 son de sector (55,8% dos de sector) e afectan a 45.380 traballadores/as (54,4%) e 80 son de empresa (61,1% dos de empresa) e afectan a 31.121 traballadores/as (89,4%).

As cláusulas que recollen son nuns casos de tipo xeral indicando a non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, xénero, sexo ou orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade, idioma ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Noutras cláusulas refírense á non discriminación por actividades sindicais, sinalando que a empresa respectará o dereito de todos os traballadores/as a sindicarse libremente e non poderán suxeitar o emprego dun traballador/a á condición de que se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical e tampouco despedilo ou prexudicarlle de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

Outro tipo de cláusulas fan referencia á non discriminación por razón de sexo e á adopción de medidas para garantir a igualdade entre mulleres e homes.

Sinalan algunhas destas cláusulas 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.

Hai convenios nos que 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, 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.

Indican outros convenios nas cláusulas sobre clasificacións profesionais que os criterios de definición das categorías e grupos serán comúns para os traballadores/as dun e doutro sexo.

Tamén se fai referencia nalgún convenio a que se desenvolverán campañas sensibilizando aos/ás responsables da clasificación profesional, mediante o establecemento de módulos formativos en igualdade de oportunidades, especialmente para mandos con responsabilidades de xestión e dirección na empresa.

Sinálase igualmente a necesidade de promover accións formativas e de sensibilización que animen a todo o persoal a participar na igualdade de oportunidades.

Analízanse a continuación con máis detalle as cláusulas que fan referencia os plans de igualdade nas empresas, as comisións de igualdade, as medidas de acción positiva, o acoso e a violencia de xénero.

■ Plan de igualdade

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, establece 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.

Teñen cláusulas sobre planes de igualdade 15 convenios dos asinados este ano. Son todos de empresa e afectan a 15.174 traballadores/as.

Respecto do total de convenios de empresa asinados supoñen o 11,5%.

As cláusulas fan referencia maioritariamente ao compromiso de desenvolverlos.

Das 12 empresas que asinaron convenio este ano que teñen un cadro de persoal igual ou superior a 250 traballadores/as, fan referencia ao plan de igualdade 8.

A maioría das cláusulas que recollen refírense ao compromiso de desenvolver o plan de igualdade creando comisións de igualdade para facelo e indicando nalgúns casos un prazo máximo dentro do cal ten que estar rematado (12 ou 24 meses desde a sinatura do convenio ou durante a vixencia do convenio).

Unha destas empresas fai referencia á existencia dun plan de igualdade pero non o acompaña ao convenio.

Para o desenvolvemento do capítulo de igualdade efectiva de mulleres e homes sinala outra empresa o seguinte:

A partir da sinatura do presente convenio, as partes negociadoras abrirán co obxecto de desenvolver o presente capítulo, negociacións nas seguintes materias:

- Plan de accións positivas, adheríndose ao programa Óptima do "Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo", dado que mediante a elaboración deste programa teremos acceso a unha avaliación independente dos técnicos do Instituto en materia de Igualdade de Oportunidades na empresa. Da realidade que se desprenda da dita avaliación, proporanse unha serie de accións para superar e reforzar a situación de Igualdade de Oportunidades na empresa. As partes asinantes deste convenio, analizarán as propostas, e conxuntamente, na Comisión de Igualdade, decidiranse as medidas a asumir dentro do Programa Óptima, complementariamente ás aquí establecidas.

- Protocolo de funcionamento nas seguintes materias.

- a) *Protocolo para tratar os casos de acoso sexual e acoso psicológico.*
- b) *Protocolo de actuación nos casos de violencia de xénero.*
- c) *Acordo de inserción de persoas con capacidade diminuída.*
- d) *Estatuto de funcionamento da Comisión de Igualdade.*

■ Comisiones de igualdade

Teñen cláusulas respecto da creación de Comisiones de igualdade 6 convenios (3,4% dos asinados) que afectan a 10.900 traballadores/as (9,2%). Dous son de sector e os outros 4 de empresa.

Nas cláusulas dos convenios de empresa faise referencia á composición destas comisións e nalgúns casos ás funcións e a periodicidade das reunións.

Nos convenios de sector indícase a creación dunha comisión paritaria para a adaptación do articulado do convenio á lexislación vixente en materia de igualdade entre mulleres e homes e revisar a definición e funcións das categorías existentes, co obxectivo de evitar posibles discriminacións, así como para adoptar medidas para un maior acceso de mulleres a todas as profesións e categorías.

Nalgúns convenios de sector non se crean comisións específicas senón que se atribúe todo o referente a materias de igualdade á comisión paritaria do convenio.

■ Medidas de acción positiva.

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 para 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.

Teñen cláusulas ao respecto 8 convenios (4,6% dos asinados este ano) que afectan a 12.527 traballadores/as. Un deles é de sector.

Sinalan algunhas destas cláusulas que para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor, é necesario desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de modo que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional.

Indícase tamén que en relación coa promoción, terán prioridade aquelas persoas pertencentes ao sexo menos representado no grupo profesional do que se trate.

Establece un convenio como norma que, en igualdade de méritos e condicións, se contratará a persoa cuxo xénero estea subrepresentado no posto de traballo ofertado, sempre que non contradiga o previsto no regulamento do control de ascensos vixente na empresa.

Outro convenio indica que é vontade da empresa axudar ao emprego feminino, dando entrada no cadro de persoal a aquelas traballadoras que, en igualdade de condicións que os traballadores, opten por un posto de traballo.

Un convenio ao establecer o baremo para a selección do persoal sinala que no suposto de infrarrepresentación do sexo feminino o primeiro criterio de desempate será o de ter a condición de muller.

No convenio de sector indícase a posibilidade de que cando se produza unha convocatoria para cubrir un posto de traballo, se poidan establecer medidas de acción positiva, dando preferencia ás persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso ao grupo, categoría profesional ou posto de traballo de que se trate.

Outras cláusulas recollen un compromiso de promover a acción positiva como instrumento para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

■ A protección fronte o acoso.

Os convenios que teñen cláusulas sobre o acoso (sexual ou por razón de sexo e/ou moral) son 70 (40,2% dos asinados) e afectan a 50.070 traballadores/as (42,3%).

Deles 16 son de sector (37,2% dos de sector) e afectan a 33.724 traballadores/as (40,4%) e 54 son de empresa (41,2% dos de empresa) e afectan a 16.346 traballadores/as (47%).

Algunhas destas cláusulas sobre o acoso sexual e/ou moral veñen recollidas ao establecer a cualificación das faltas cando regulan o réxime disciplinario.

A cualificación que se fai maioritariamente do acoso sexual 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 que se exerza sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

Sínálase que nun suposto de acoso sexual, protexerase a continuidade no seu posto de traballo da persoa obxecto del.

Recóllese nalgúns convenios 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.

Indícanse ás veces entre as funcións da comisión paritaria do convenio as seguintes:

■ Recoller e investigar as denuncias de acoso.

■ Asegurar a non discriminación da muller; controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo, como dos superiores.

■ Impedir a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre un traballador/a, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica deste/a e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.

Faise referencia nun convenio de empresa á existencia dun Protocolo para a prevención de situacións de acoso laboral e sexual, do que indica que se comunicará a todos os empregados/as mediante a súa exposición no taboleiro de anuncios e que

se entenderá que forma parte do convenio na súa integridade literal, gozando así do carácter normativo que a lexislación atribúe a este.

Outro tipo de cláusulas recollen definicións sobre o acoso (seguindo 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.

■ Sinalase 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.

■ Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e crear un ámbito intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

■ Ambos os dous comportamentos considéranse discriminatorios e polo tanto serán obxecto das máximas sancións por parte da empresa.

■ Indícase tamén que o comité de empresa, e/ou os 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.

As definición de acoso moral que se recollen sinalan o seguinte:

■ Constitúe acoso moral toda conduta xestual, verbal, comportamento ou actitude, que atenta pola súa repetición e/ou sistematización contra a dignidade e a integridade física ou psíquica dunha persoa, que se produce no marco de organización e dirección dun empresario/a, degradando as condicións de traballo da vítima e poñendo en perigo o seu emprego. Cando este tipo de comportamento teña relación ou como causa o sexo ou o xénero dunha persoa, constituirá acoso moral discriminatorio.

■ Para os efectos deste convenio, enténdese por acoso moral toda conduta, práctica ou comportamento realizada dun modo sistemático ou recorrente no seo dunha relación de traballo que supoña directa ou indirectamente un menoscabo ou atentado contra a dignidade do traballador ou da traballadora ao que se intenta someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente ao ámbito laboral.

Cítanse nalgún caso a título de exemplo as condutas que, illadamente ou en combinación con outras, pasivas ou activas, poderían chegar a ser constitutivas de acoso moral e uns comportamentos concretos que, tamén a título de exemplo, poderían ser constitutivos de acoso sexual.

Recole un convenio de empresa ademais das definicións dos distintos tipos de acoso, o procedemento interno a seguir indicando os requisitos da denuncia e os prazos.

Nalgúns convenios estas cláusulas veñen recollidas dentro das que se refiren á seguridade e saúde no traballo.

Sinalase nestas cláusulas que as empresas recoñecen o dereito dos empregados/as a traballar nun medio exento de riscos de acoso sexual e comprométense a non permitir nin tolerar ningún comportamento desa natureza.

Establécese que a empresa, como garante da seguridade e saúde laboral das persoas que nela traballan, ten a obriga de manter, ou cando menos, promover, un ambiente ou clima laboral san, adoptando as medidas tendentes a evitar que a prestación de servizos da persoa dea lugar a lesións psíquicas ou físicas.

Existen compromisos de adoptar medidas preventivas que irán encamiñadas, dunha parte, a implantar medidas de carácter organizativo que xeren un aumento da transparencia e a participación, así como modos de conduta que fomenten un clima de respecto e tolerancia, evitando con todo iso o risco de acoso sexual ou moral ou, de se producir, evitar a lesión. Da outra, medidas tendentes a establecer na organización sistemas de xestión e resolución de conflitos. Facilitando á persoa o trámite (e a súa atención) de presentar queixas ante situacións anómalas de conduta que impliquen a vulneración dos seus dereitos como persoa.

Respecto dos procedementos que deben establecerse dise que deberán ser simples, imparciais e claros para formular queixas ou reclamacións creando as instancias internas de mediación e/ou arbitraje oportunas, e garantindo e respectando, en todo caso os dereitos das persoas implicadas no procedemento.

Indica outro convenio que as partes negociadoras entenden e asumen que a existencia do acoso sexual ou moral pode afectar á vítima na súa prestación de servizos de moitas formas (absentismo, estrés, falta de atención...), podendo afectar á saúde e seguridade no traballo repercutindo na doutros traballadores e traballadoras, polo que neste sentido, os comités de saúde laboral e delegados/as de prevención, deberán de ter en conta as ditas circunstancias á hora de realizar a avaliación de riscos.

■ Cláusulas sobre violencia de xénero

Existen cláusulas ao respecto en 30 convenios (6 de sector e 24 de empresa) que afectan a 24.486 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 protec-

ción 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 citada obriga de reserva.

Crea un convenio de empresa un permiso especial de non asistencia ao traballo por un prazo non superior a dous meses que poderán solicitar as persoas que sexan vítimas de violencia de xénero. Durante o tempo de permiso especial, a empresa manterá de alta ao solicitante e aboalle o 40% do seu salario base de convenio.

Para a concesión deste permiso especial e a súa retribución, a persoa afectada deberá acreditar fidedignamente, por medio de sentenza xudicial, a condición de vítima de violencia de xénero. Dado que este requisito pode demorarse no tempo, a empresa concederá dun xeito cautelar o dereito. No caso de que no prazo de seis meses desde a concesión do permiso non acredítase os extremos requiridos, a empresa procederá a descontar da nómina e/ou da liquidación, as cotizacións e as cantidades salariais aboadas a conta.

Con independencia do anterior, a persoa obxecto de violencia de xénero poderá solicitar unha ampliación do permiso especial durante un período de dous meses. Esta prórroga terá o tratamento legal e formal dunha excedencia.

Respecto das excedencias remiten ou recollen o sinalado na Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero ou na lexislación específica respecto do persoal das administracións públicas.

9.6.9. Réxime disciplinario

Existen cláusulas ao respecto en 90 convenios (51,7% dos asinados este ano) que afectan a 46.984 traballadores/as (39,7%).

Deles 73 son de empresa (55,7% dos de empresa) e afectan a 18.474 traballadores/as (53,1%) e 17 son de sector (39,5% dos de sector) e afectan a 28.510 traballadores/as (34,2%).

As cláusulas fan referencia maioritariamente ao seguinte:

■ Graduación das faltas

Establécese en 76 convenios, o que supón o 43,7% dos asinados e o 84,4% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario. Os traballadores/as aos que afectan son 42.216 e deles 15 son de sector e 61 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 64 convenios, o que supón o 36,8% dos asinados e o 71,1% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario. Afectan estes convenios a 41.652 traballadores/as e deles 15 son de sector e 49 de empresa.

Os tipos máis frecuentes de sancións que se indican son: amoestacións verbais e/ou escritas, suspensión de emprego e soldo e despedimento.

■ Outras sancións menos frecuentes son traslado forzoso sen dereito a indemnización, suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas ou concursos de ascensos e inhabilitación para o ascenso.

Outras cláusulas refírense ao procedemento sancionador; á necesidade ou non de tramitación dun expediente disciplinario, á información ou participación da representación dos traballadores/as e á prescrición e cancelación.

9.6.10. Cláusulas sobre o idioma

Teñen cláusulas sobre o idioma 38 convenios (21,8% dos asinados este ano) que afectan a 24.144 traballadores/as (20,4%).

Deles 7 son de sector (16,3% dos de sector) e afectan a 9.179 traballadores/as (11%) e 31 de empresa (23,7% dos de empresa) e afectan a 14.965 traballadores/as (43%).

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, comunicacións etc. dentro da empresa.

Tamén existen cláusulas respecto da valoración do coñecemento do galego para o ingreso e os concursos de traslados nos convenios de persoal laboral e acordos reguladores de funcionarios de concellos asinados este ano.

Respecto da publicación nos boletín oficiais dos convenios asinados este ano fíxose de xeito bilingüe nos convenios de Ourense e de Comunidade Autónoma por publicarse deste xeito o BOP de Ourense e o DOG.

Dos 136 convenios restantes correspondentes á Coruña, Lugo e Pontevedra publicáronse en galego 53 (10 de sector e 43 de empresa) e os 83 restantes en castelán (16 de sector e 67 de empresa).

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 74 convenios, o 42,5% dos asinados este ano, que afectan a 48.188 traballadores/as (40,8%).

Deles 28 son de sector (65,1% dos de sector) e afectan a 42.564 traballadores/as (51%) e 46 son de empresa (35,1% dos de empresa) e afectan a 5.624 traballadores/as (16,2%).

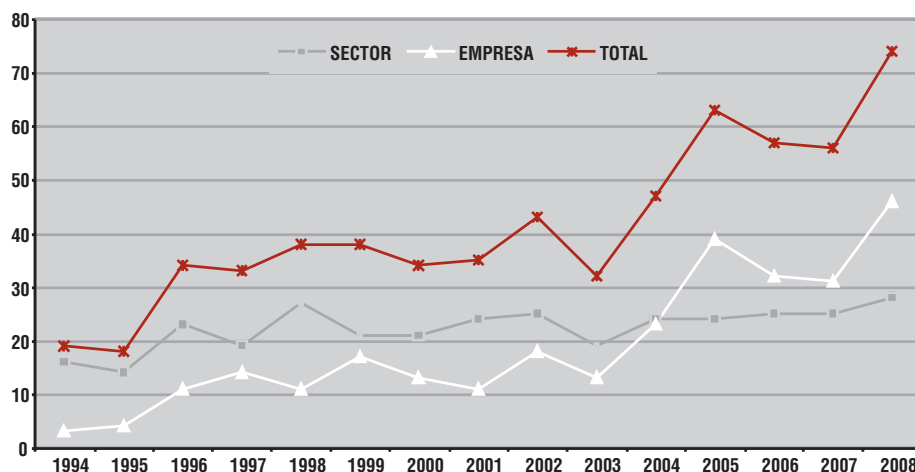
No Cadro 9.42 pódese apreciar a evolución no número de convenios con estas cláusulas no período 1994 – 2008.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusula de sometemento ao AGA.
Por provincias. Galicia. 1994-2008**

■ Cadro 9.42

		Sector	Empresa	TOTAL
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	4	5	
	%	80,0	71,4	
A Coruña	Nº	6	11	
	%	75,0	37,9	
Lugo	Nº	6	13	
	%	66,7	56,5	
Ourense	Nº	7	3	
	%	58,3	21,4	
Pontevedra	Nº	5	14	
	%	55,6	24,1	
Galicia 2008	Nº	28	46	
	%	65,1	35,1	
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
2008		28	46	74

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



O tipo de cláusula que máis se utiliza indica que as partes asinantes do convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) nos propios termos en que están formuladas.

Recóllense tamén referencias ao AGA nalgúns convenios ao indicar o xeito de resolver as discrepancias en temas concretos, sinalando os seguintes:

- Discrepancias no seo da comisión paritaria do convenio.
- Mobilidade xeográfica e funcional
- Desvinculación salarial.
- Organización do traballo.
- Táboas de produtividade.
- Dificultades na negociación do convenio.
- 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 2008 ou posterior; combinando esta información coa remitida pola Subdirección Xeral de Estatística do Ministerio de Traballo e Inmigración, 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 2008.

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 2008, foron 141 e afectan a 103.084 traballadores/as.

■ Cadro 9.I

Convenios colectivos

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	79	7.747
Sector	23	46.200
Total	102	53.947

■ Cadro 9.II

Revisións salariais

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	11	1.535
Sector	28	47.602
Total	39	49.137

Deles 90 son de empresa e afectan a 9.282 traballadores/as e 51 son de sector e afectan a 93.802 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	58	64,44%
51-100	12	13,33%
101-500	15	16,67%
501-1000	3	3,33%
1001-3000	2	2,22%
>3000		0,00%
Total	90	

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº d e traballadores/as. Sector

■ Cadro 9.IV

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	4	7,84%
51-100	1	1,96%
101-500	11	21,57%
501-1000	8	15,69%
1001-3000	18	35,29%
>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 65,82% dos convenios asinados de empresa e o 78,26% dos de sector teñen unha vixencia igual ou superior a 3 anos. Estes datos aprécianse con maior detalle nos Cadros 9.V e 9.VI.

Vixencias medias dos convenios de empresa. Porcentaxe sobre o total**■ Cadro 9.V**

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	-	0,00%
1 ano	6	7,59%
De 1 a 2 anos	2	0,00%
2 anos	18	22,78%
De 2 a 3 anos	1	0,00%
3 anos	17	21,52%
Máis de 3 anos	35	44,30%
Total	79	

Vixencias medias dos convenios de sector. Porcentaxe sobre o total**■ Cadro 9.VI**

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	-	0,00%
1 ano	3	13,04%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	2	8,70%
De 2 a 3 anos	-	0,00%
3 anos	9	39,13%
Máis de 3 anos	9	39,13%
Total	23	

O incremento salarial medio pactado nos 141 convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o 2008 foi do 3,00 (Cadro 9.VII).

Media ponderada do incremento salarial pactado**■ Cadro 9.VII**

	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
Ano 2007	3,08	3,16	2,91	2,56	3,00

Este incremento é superior ao IPC galego do ano 2008 que foi do 1,2 e ao IPC estatal que foi do 1,4.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial que figuran no 71,57% dos convenios asinados e no 71,79% 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	2,83
Industria	2,64
Construción	4,00
Servizos	3,41
Total	3,00

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	53	67,09%	5.296	68,36%
Sector	20	86,96%	39.631	85,78%
Total	73	71,57%	44.927	83,28%

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía salarial

■ Cadro 9.X

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	7	63,64%	1.407	91,66%
Sector	21	75,00%	33.060	69,45%
Total	28	71,79%	34.467	70,14%

A xornada media pactada nos convenios asinados e revisados este ano foi de 1.760,57 horas (Cadro 9.XI e 9.XII). No cálculo desta media tivéronse en conta os 113 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
2008	1.761,50	1.748,65	1.760,57

Xornada por sector de actividade

■ Cadro 9.XII

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa		1.724,00	1.768,00	1.759,69	1.748,65
Sector	1.778,70	1.744,73		1.776,00	1.761,50
Total	1.778,70	1.743,71	1.768,00	1.774,40	1.760,57

Dos 113 convenios analizados, só 4 de empresa indican unha xornada de 1.826 horas e os 109 restantes sinalan unha xornada inferior.

Dos convenios que indican a xornada semanal, só 9 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 2008. Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ADMINISTRACIÓNS DE LOTERÍAS	3,8	si	3,80
ARTES GRÁFICAS. MANIPULADO PAPEL E CARTON, EDITORIAIS E INDUSTRIAS AUXILIARES	2,75	si	2,75
AUTOESCOLAS	4,50	si	4,50
COMERCIO DE FLORES E PLANTAS	4,00	si	4,00
EMPRESAS DE ENXEÑERÍA E OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS	3,20	si	3,20
ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABALLO	3,00	-1,6 Efectos 2009	3,00
FABRICACIÓN DE XEADOS	2,50	si	2,50
FABRICACIÓN DO CALZADO ARTESÁN MANUAL E ORTOPEDIA E A MEDIDA E TALLERES DE REPARACIÓN E CONSERVACIÓN DO CALZADO USADO E DUPLICADO DE CHAVES	2,50	si	2,50
INDUSTRIA METALGRÁFICA E FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS		si	1,70
INDUSTRIA SALINEIRA - Acordo Sectorial Nacional	2,30	si	2,30
INDUSTRIA TÉXTIL E DA CONFECCIÓN	2,50	si	2,50
INDUSTRIAS CÁRNICAS	2,50	-0,6 Base 2009	2,50
INDUSTRIAS DE AUGAS DE BEBIDAS ENVASADAS - II ACORDO MARCO	5,00	si	5,00
INDUSTRIAS DE GRANXAS AVICOLAS E OUTROS ANIMAIS	2,75	si	2,75
INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	2,25	si	2,25
INDUSTRIAS LÁCTEAS E OS SEUS DERIVADOS	3,50	si	3,50
MAJORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUTOS QUÍMICOS INDUSTRIAIS E DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA E ANEXOS	2,40	-0,6 Efectos 2009	2,40
MINORISTAS DROGUERÍA, HERBORISTERIA, ORTOPEDIA E PERFUMERÍA	3,70	si	3,70
OFICINAS DE FARMACIAS	4,54		4,54
PASTAS, PAPEL E CARTÓN	2,50	si	2,50
PERRUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELEZA E XIMNASIOS		si	
PRENSA DIARIA	4,45		4,45
TÉCNICOS DE EMPRESAS DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL			
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,08			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos revisados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ACUICULTURA MARÍNA NACIONAL - I ACORDO COLECTIVO MARCO	3,00		3,00
CENTROS DE ASISTENCIA E DE EDUCACIÓN INFANTIL			
COMERCIO DE PAPEL E ARTES GRÁFICAS	4,50		4,50
CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AFUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONS, ACEITES E FARINA DE PEIXE E MARISCO	2,25	-0,6 Efectos 2009	2,25
EMPRESAS DE MEDIACION EN SEGUROS PRIVADOS (antes AXENTES E CORREDORES DE SEGUROS)	2,00	si	2,00
EMPRESAS DE SEGURIDADE	4,20		4,20
EMPRESAS DE XESTIÓN E MEDIACIÓN INMOBILIARIA	2,50	si	2,50
ENSINO E FORMACIÓN NON REGULADA	4,20		4,20
ESTABLECEMENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO	2,00	-0,39	1,61
ESTACIÓNS DE SERVIZO	2,00	si	2,00
FARIÑAS PANIFICABLES E SÉMOLAS	2,25	si	2,25
GRANDES ALMACÉNS	2,30	si	2,30
INDUSTRIA AZUCREIRA	2,30	si	2,30
INDUSTRIA DO CALZADO		si	
INDUSTRIA QUÍMICA	2,60	-0,6 Efectos 2009	2,60
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPOSTOS PARA ANIMAIS	2,00	-0,1 Efectos 2009	2,00
INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMENTO, DEPURACIÓN E DISTRIBUCIÓN DE AUGAS POTABLES E RESIDUAIS	2,50	si	2,50
INDUSTRIAS DO CURTIDO, CORREAS E COIROS			
INDUSTRIAS E CURTICIÓN DE PELES PARA PELETARIA	2,50	si	2,50
INDUSTRIAS DO FRÍO INDUSTRIAL	2,80	si	2,80
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DO VIDRO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, E PARA AS DO COMERCIO EXCLUSIVISTA DOS MESMOS MATERIAIS	2,60	si	2,60
INDUSTRIAS FOTOGRÁFICAS	2,30	-0,6 Efectos 2009	2,30
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS	4,45		4,45
MATADOIROS DE AVES E COELLOS	2,60	si	2,60
PERFUMERÍA E AFÍNS	2,60	-0,6 Efectos 2009	2,60
RECUPERACION DE RESIDUOS E MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS	2,85	si	2,85
SECTOR DA CORTIZA	3,20	si	3,20
TELLAS, LADRILLOS E PEZAS ESPECIAIS DE ARXILA			
COCIDA	3,00	si	3,00
XESTORIAS ADMINISTRATIVAS (Ourense. Nas outras tres provincias existe convenio de Oficinas e despachos)	4,40		4,40
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,91			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de empresa

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ACTIVA INNOVACION Y SERVICIOS S.A.U.	4,20		4,20
ACUMULA SA	4,70		4,70
ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS			
AIR EUROPA LINEAS AEREAS SA (PERSONAL TIERRA, EXCEPTO TÉCNICOS MANTENIMIENTO AERONAUTICO)	2,90	si	2,90
AL AIR LIQUIDE ESPANA,S.A., AIR LIQUIDE MEDICINAL, S.L Y AIR LIQUIDE PRODUCCION, S.L.	4,50		4,50
ALCATEL ESPANA, S.A. (ANTES ESTANDARD ELECTRICA, S.A.)			
ALDEAS INFANTILES SOS DE ESPAÑA	4,20		4,20
ALDEASA SA	3,00	si	3,00
ANTENA 3 DE TELEVISION, S.A.	2,00	si	2,00
AUTOMOVILES CITROEN ESPANA SA (ANTES CITROEN-HISPANIA S.A.)	3,00	si	3,00
AUTOTRANSPORTE TURISTICO ESPAÑOL S.A. (ATESA)		si	
AVANZIT TELECOM S.L.U. (ANTES RADIOTRONICA S.A.)	4,00		4,00

BANQUE PSA FINANCE SUCURSAL EN ESPAÑA	3,00	si	3,00
BIMBO MARTINEZ COMERCIAL SL			
BIMBO S.A.	2,40	si	2,40
CADBURY SCHWEPPE, BEBIDAS DE ESPAÑA SA	3,00	si	3,00
CAJA DE AHORROS DE GIPUZKOA Y SAN SEBASTIÁN - KUTXA	2,00	si	2,00
(Código anterior 9012892)			
CEGELEC SA	2,33	si	2,33
CENTRO DE ESTUDIOS CEAC, S. L.		si	1,40
COMPañA ESPAÑOLA PETROLEOS ATLANTICO S.A.	2,50	-0,6 Efectos 2009	2,50
COMPañA ESPAÑOLA PETROLEOS S.A. (CEPSA) -REFINO-	2,50	-0,6 Efectos 2009	2,50
COMPañA INDUSTRIAL DE APLICACIONES TERMICAS, S.A. (GRUPO CIATESA)	4,00	si	4,00
COMPañA INTERNACIONAL DE COCHES-CAMAS Y DE TURISMO SA	4,50	si	4,50
COMPañA LOGISTICA ACOTRAL SA	4,95		4,95
CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES CYMI, S.A. (ANTES CONTROL Y APLICACIONES; INST. Y SERVC. INDUSTRIALES, S.A.)	2,40	si	2,40
DANONE, S.A.	4,00	si	4,00
DIARIO EL PAIS S.A.		si	
EMPRESA SUPERCOR, S.A.	3,00	si	3,00
ENTIDAD COLABORADORA CON LA ADMINISTRACION S.A. (FCA)	4,20		4,20
EUROPcAR IBERICA SA	4,50	si	4,50
FLEX EQUIPOS DE DESCANSO, SAU			
FRAGASERVI SL		si	
FRANQUIMOBEL SA	4,70		4,70
FUCHS LUBRICANTES S.A.	2,80	-0,6 Efectos 2009	2,80
FUJITSU ESPAÑA SERVICES SA (ANTES FUJITSU CUSTOMER SUPPORT SA)		si	
FUNDACIÓN CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA	3,00	-0,60	2,40
FUNDACION IFES (INSTITUTO DE FORMACION Y ESTUDIOS SOCIALES)		si	1,90
GAS NATURAL SDG, S.A.	2,60	-0,6 Efectos 2009	2,60
GENERAL OPTICA SA	2,00	si	2,00
GRUPO CHAMPION (SUPERMERCADOS CHAMPION SA Y GRUPO SUPECO-MAXOR SL)	2,50	si	2,50
GRUPO DE EMPRESAS VIPS		si	
GRUPO DE EMPRESAS ZENA		si	
GRUPO ENDESA	2,50	si	2,50
GRUPO EXIDE ESPAÑA (SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ACUMULADOR TUDOR SA Y CHLORIDE MOTIVE POWER IBERICA SL)			
GRUPO SOGECABLE	2,50	si	2,50
HERTZ DE ESPAÑA S.A.	3,80		3,80
HIAB S.A.	2,50	si	2,50
HISPALENSE DE PREVENCIÓN SL	2,00	si	2,00
IBATZABAL MANAGEMENT SERVICES SL	3,60	si	3,60
IBERDROLA GRUPO	4,20		4,20
IBERIA L.A.E. -TIERRA-	3,50	si	3,50
IBERMUTUAMUR, MATEPSS Nº 274	3,00	Efectos 2009	3,00
INERGY AUTOMOTIVE SYSTEMS SA (ANTES PLASTIC OMNIUM SOPLADO SA)		si	
LA VENECIANA IBERIAGLASS, S.L.	2,00	si	2,00
LA VOZ DE GALICIA SA			
MANTENIMIENTOS Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A. (MASA)	2,75	si	2,75
MOTORPRESS IBERICA SA	2,00	si	2,00
NEXTIRAONE ESPAÑA, SLU			
NUMIL NUTRICION S.R.L.			
NUTRICIA S.R.L.			
PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA SA	6,18		6,18
PIRELLI NEUMATICOS, SA	2,00	-0,60	1,40
PRAXAIR ESPAÑA SL, PRAXAIR PRODUCCION ESPAÑA SL, PRAXAIR SOLDADURA SL Y PRAXAIR EUROHOLDING SL	4,20	si	4,20
REALE GRUPO ASEGURADOR		si	

RED ARAÑA-TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES POR EL EMPLEO JUVENIL			
REMOLQUES MARITIMOS S.A. -FLOTA-	2,00	si	2,00
RETEVISION I SA	1,70	si	1,70
SAGITAL, S.A.			
SANTA BARBARA SISTEMAS SA	3,00	si	3,00
SERVICIOS SECURITAS, S.A.		si	
SERVIMAX SERVICIOS GENERALES SA	4,50	si	4,50
SIEMENS, S.A. (UNICO PARA TODA LA EMPRESA)	2,80		2,80
SÍNTAX LOGÍSTICA , S.A. (antes WALON IBERICA, S.A.)	3,00	si	3,00
SOCIEDAD ESPAÑOLA INSTALACIONES REDES TELEFONICAS S.A.U (-SEIRT-)	3,00	si	3,00
SPANAIR (MANTENIMIENTO DE AERONAVES)			
TELEFONICA DE ESPAÑA , SA	3,00	si	3,00
TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S.A. (Antes CABINAS TELEFONICAS, CABITEL)	2,00	si	2,00
UMANO SERVICIOS INTEGRALES SA	4,45		4,45
ZARDOYA OTIS SA Y ASCENSORES EGUREN SA. Código anterior 9005462		si	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,16			

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	si	2,99
AGFA-GEVAERT S.A.	4,70		4,70
DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. - DIA, S.A. (DIASA)	2,20	si	2,20
ESC SERVICIOS GENERALES, S. L. (antes NORDÉS CONTROL, S.L.)	4,20	si	4,20
FRANGOSA SERVICIOS SL			
GRUPO DE EMPRESAS SPRINTER - (Sprinter Megacentros del Deporte, SL; Stocker Factory, SL y Stivals 2000, SL)	2,00	si	2,00
GRUPO DE PROYECTOS SOCIALES DE GESTIÓN,SA (GPS)	3,00	si	3,40
GRUPO GENERALI	2,00	si	2,00
PANSFOOD, S.A.	4,20		4,20
UNION GENERAL DE TRABAJADORES	3,75	Efectos 2009	3,75
VIGILANCIA INTEGRADA, SA	4,20		4,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2.56			