

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 2009 que teñen vixencia e efectos económicos durante este ano 2009 así como os convenios asinados ou revisados nos últimos días do ano anterior que teñen vixencia e inicio de efectos en 2009. Non se consideraron aqueles convenios que, aínda que foron asinados ou revisados durante o ano 2009, 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 2009 nos convenios asinados en anos anteriores e as cláusulas de revisión salarial do ano 2008 que non tiñan efectos retroactivos senón que indicaban o inicio dos seus efectos para 2009.

Para determinar a xornada media pactada tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual que foron 144 este ano, o 61,5% do total de convenios asinados e revisados.

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 2009 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 2009, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente, é de 796 (Cadro 9.1). Os traballadores/as aos que afectan son 493.054.

■ Cadro 9.1

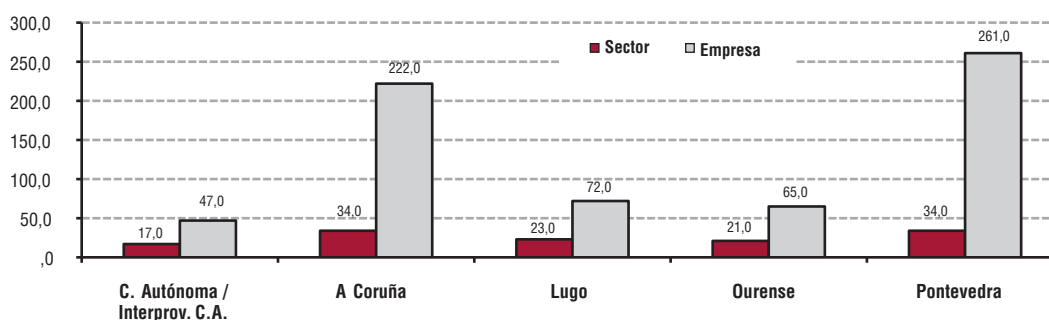
Evolución da estrutura global da negociación colectiva. Por provincias. Galicia. 2004-2009

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	13	34	23	20	34	124
Empresa	47	182	55	64	241	589
Total 2004	60	216	78	84	275	713
Sector	13	34	23	20	34	124
Empresa	41	186	62	55	221	565
Total 2005	54	220	85	75	255	689
Sector	14	34	23	21	34	126
Empresa	45	195	63	57	228	588
Total 2006	59	229	86	78	262	714
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
Sector	17	34	23	21	34	129
Empresa	47	222	72	65	261	667
Total 2009	64	256	95	86	295	796

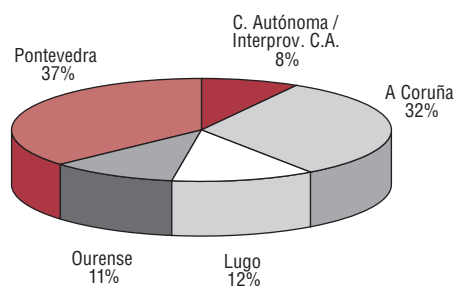
Neste cómputo total contabilízanse convenios colectivos e acordos reguladores.

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Ano 2009. Distribución territorial



Ano 2009. Representación porcentual da distribución territorial



Reffrense 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 34 novos convenios (2 de sector e 32 de empresa, (Cadro 9.2) que afectan a 2.346 traballadores/as.

**Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2009**

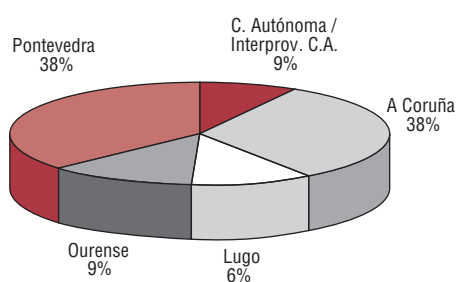
■ Cadro 9.2

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

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca	-	-	-	-	1	1
Industria	-	3	1	1	6	11
Construción	-	-	-	-	-	0
Servizos	1	10	1	2	6	20
Total	1	13	2	3	13	32

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos de empresa negociados por primeira vez. Porcentaxe provincial



Durante o ano 2009 foron asinados e/ou revisados 234 convenios (161 convenios asinados e 73 revisados), dos que 74 son de sector (30 asinados e 44 revisados) e 160 son de empresa (131 asinados e 29 revisados).

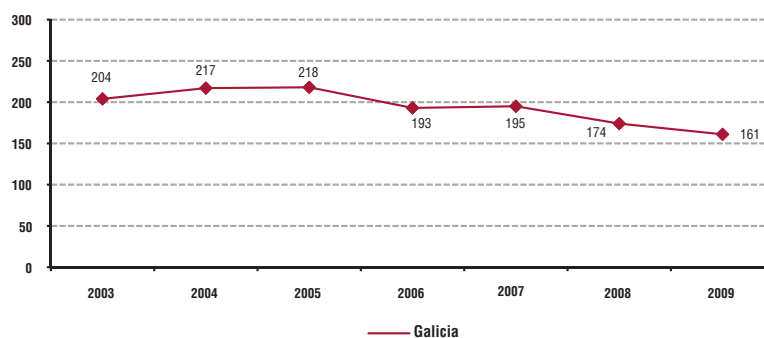
Os Cadros 9.3 e 9.4 recollen estes datos por provincias así como a evolución no número de convenios asinados e revisados no período 2003-2009.

**Evolución dos convenios colectivos asinados.
Por provincias. Galicia. 2003-2009**

■ 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
Sector	4	4	3	10	9	30
Empresa	9	38	8	10	66	131
Total 2009	13	42	11	20	75	161

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

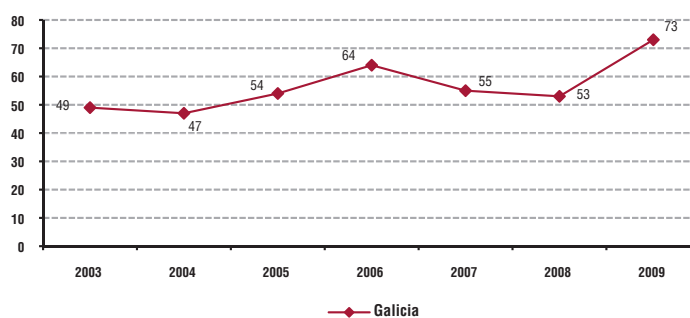


Evolución dos convenios colectivos revisados. Por provincias. Galicia. 2003-2009

■ Cadro 9.4

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	4	12	12	8	8	44
Empresa	4	9	9	1	6	29
Total 2009	8	21	21	9	14	73

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 2009 ou posterior, o número de convenios con vixencia expresa para 2009 é de 396. Estes convenios afectan a 407.891 traballadores/as.

Deles 84 son de sector (o 65,1% do total dos de sector existentes) e afectan a 354.133 traballadores/as e 312 son de empresa (o 46,8% do total dos de empresa existentes) e afectan a 53.758 traballadores/as.

9.3 Ámbitos de aplicación

9.3.1 Funcional

Dos 234 convenios asinados ou revisados este ano, 74 son de sector (32%) e 160 de empresa (68%). 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. 2009

■ Cadro 9.5

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	-	-	4	4
Convenios de sector revisados	-	1	-	3	4
Convenios de empresa asinados	1	2	-	6	9
Convenios de empresa revisados	-	1	-	3	4
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	2	-	2	4
Convenios de sector revisados	-	3	2	7	12
Convenios de empresa asinados	-	12	-	26	38
Convenios de empresa revisados	-	6	-	3	9
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	2	-	1	3
Convenios de sector revisados	-	4	1	7	12
Convenios de empresa asinados	-	3	-	5	8
Convenios de empresa revisados	-	3	-	6	9
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	3	-	7	10
Convenios de sector revisados	-	3	1	4	8
Convenios de empresa asinados	-	3	-	7	10
Convenios de empresa revisados	-	-	-	1	1
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	2	-	7	9
Convenios de sector revisados	-	5	1	2	8
Convenios de empresa asinados	1	31	-	34	66
Convenios de empresa revisados	-	2	-	4	6
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	9	0	21	30
Convenios de sector revisados	0	16	5	23	44
Convenios de empresa asinados	2	51	0	78	131
Convenios de empresa revisados	0	12	0	17	29

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

9.3.2 Territorial

Igual que en anos anteriores o ámbito territorial de negociación máis empregado foi o provincial, tan só o 9% dos convenios asinados e/ou revisados en 2009 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como ven sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negociadora, o 38% do total, seguida da Coruña cun 27%.

9.3.3 Temporal

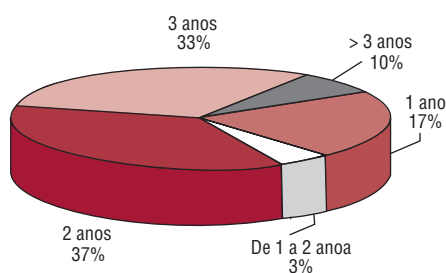
Nos Cadros 9.6 e 9.7 pódense apreciar as vixencias medias dos convenios colectivos de sector e de empresa respectivamente.

■ Cadro 9.6

Vixencias medias dos convenios colectivos de sector. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2009

	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	25,00	-	0,00	2	20,00	2	22,22	5	16,67
De 1 a 2 anos	1	25,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	3,33
2 anos	1	25,00	-	0,00	-	0,00	8	80,00	2	22,22	11	36,67
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
3 anos	1	25,00	2	50,00	3	100,00	-	0,00	4	44,44	10	33,33
Máis de 3 anos	1	25,00	1	25,00	-	0,00	-	0,00	1	11,11	3	10,00
Total	4		4		3		10		9		30	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

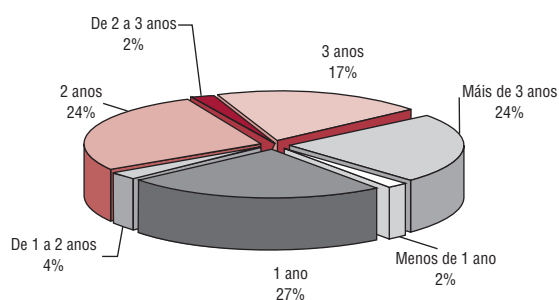


Cadro 9.7

Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2009

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	3	7,89	-	0,00	-	0,00	-	0,00	3	2,29
1 ano	1	11,11	7	18,42	1	12,50	6	60,00	20	30,30	35	26,72
De 1 a 2 anos	-	0,00	4	10,53	-	0,00	-	0,00	1	1,52	5	3,82
2 anos	3	33,33	6	15,79	3	37,50	-	0,00	20	30,30	32	24,43
De 2 a 3 anos	-	0,00	1	2,63	1	12,50	-	0,00	-	0,00	2	1,53
3 anos	2	22,22	7	18,42	1	12,50	1	10,00	11	16,67	22	16,79
Máis de 3 anos	3	33,33	10	26,32	2	25,00	3	30,00	14	21,21	32	24,43
Total	9		38		8		10		66		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 1 ano (o 26,72%), 2 anos (o 24,43%) e máis de 3 anos (tamén o 24,43%).

○ 16,79% indica unha vixencia superior de 3 anos.

Nos 30 convenios de sector asinados o 36,67% ten vixencia de 2 anos e o 33,33% de 3 anos.

○ 16,67% indica unha vixencia de 1 ano e o 10% de máis de 3 anos.

Entre os convenios asinados que teñen vixencia superior a un ano (118 convenios, o 73,3% do total), 15 rematan a súa vixencia neste ano 2009 (3 son de sector e 12 de empresa).

Sinalar neste punto que en 2 convenios de empresa (1,5% dos de empresa asinados este ano) establécese unha vixencia superior á do convenio ao regular a antigüidade.

Nun deles regula os incrementos deste complemento para anos posteriores ao da finalización da vixencia do convenio indicando ademais unha data desde a cal se manterá inalterable.

No outro caso regúlase este complemento para o ano seguinte ao da finalización da vixencia do convenio indicando que se negociará de novo o artigo unha vez rematado ese ano.

Nun destes convenios ademais regula as axudas por fillos escolarizados a partir do ano en que finaliza a vixencia do convenio.

9.3.4 Persoal

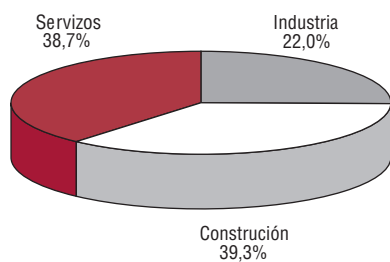
Os convenios asinados e revisados en Galicia no ano 2009 afectaron a 352.936 traballadores/as (Cadros 9.8 e 9.9). O 95,5% deles teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector:

■ **Cadro 9.8** **Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados. Sector. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2009**

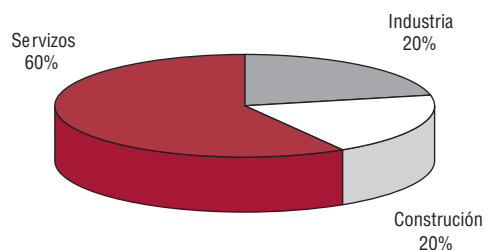
	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Industria	2.854	52	22.190	2.140	5.630	1.830	9.747	775	33.650	4.863	74.071	9.660
Construción	-	-	63.800	3.720	8.618	903	9.632	682	50.400	4.000	132.450	9.305
Servizos	12.069	3.440	64.844	8.899	7.303	1.718	12.187	4.694	34.185	10.120	130.588	28.871
Total	14.923	3.492	150.834	14.759	21.551	4.451	31.566	6.151	118.235	18.983	337.109	47.836

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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



Empresas afectadas por sectores económicos



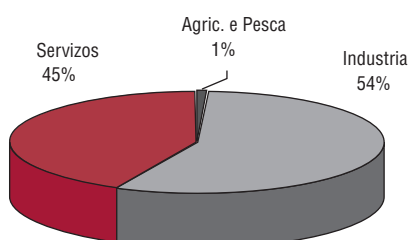
Cadro 9.9

**Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados.
Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos.
Galicia. 2009**

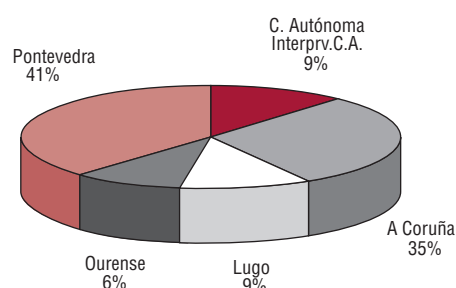
	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas
Agric. e Pesca	200	1	-	-	-	-	-	-	11	1	211	2
Industria	1.934	5	2.101	36	200	6	639	3	3.597	36	8.471	86
Construción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Servizos	760	10	1.882	29	288	11	790	8	3.425	38	7.145	96
Total	2.894	16	3.983	65	488	17	1.429	11	7.033	75	15.827	184

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Convenios de empresa
Traballadores/as afectados/as
por sectores económicos**



Empresas afectadas por provincias



O sector da construción é, nos convenios de sector, o que agrupa o maior número de traballadores/as (39,3%), seguido dos servizos (38,7%).

Por provincias foi A Coruña a que acapara o maior número de traballadores/as, seguida de Pontevedra.

No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2009 afectou a 48.020 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 (22 convenios, un 29,7%) e entre 101 e 500 traballadores/as (19 convenios, un 25,7%), seguidos dos que afectan entre 501 e 1.000 traballadores/as (12 convenios, un 16,2%).

■ 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. 2009

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
51-100 trab.	-	0,00	-	0,00	1	6,67	-	0,00	-	0,00	1	1,35
101-500 trab.	3	37,50	2	12,50	4	26,67	6	33,33	4	23,53	19	25,68
501-1.000 trab.	1	12,50	1	6,25	5	33,33	2	11,11	3	17,65	12	16,22
1.001-3.000 trab.	3	37,50	3	18,75	4	26,67	8	44,44	4	23,53	22	29,73
3.001-5.000 trab.	-	0,00	3	18,75	-	0,00	1	5,56	2	11,76	6	8,11
5.001-10.000 trab.	1	12,50	3	18,75	1	6,67	1	5,56	1	5,88	7	9,46
10.001-20.000 trab.	-	0,00	2	12,50	-	0,00	-	0,00	1	5,88	3	4,05
+20.000 trab.	-	0,00	2	12,50	-	0,00	-	0,00	2	11,76	4	5,41
Total convenios	8	100	16	100	15	100	18	100	17	100	74	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de empresas afectadas. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2009

■ Cadro 9.11

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	2	25,00	2	12,50	1	6,67	4	22,22	5	29,41	14	18,92
51-100 empresas	4	50,00	4	25,00	2	13,33	4	22,22	3	17,65	17	22,97
101-500 empresas	1	12,50	4	25,00	9	60,00	7	38,89	4	23,53	25	33,78
501-1.000 empresas	-	0,00	3	18,75	2	13,33	1	5,56	1	5,88	7	9,46
1.001-2.000 empresas	-	0,00	1	6,25	1	6,67	2	11,11	1	5,88	5	6,76
+ de 2.000 empresas	1	12,50	2	12,50	-	0,00	-	0,00	3	17,65	6	8,11
Total convenios	8	100	16	100	15	100	18	100	17	100	74	100

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 (un 33,8%), seguido do de 51 a 100 empresas (o 23%) e do de 0 a 50 empresas (o 18,9%).

Nos convenios de empresa o 53,1% son convenios de empresas que teñen menos de 50 traballadores/as. (Cadro 9.12)

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Empresa. Porcentaxe sobre o total negociado.
Por provincias. Galicia. 2009**

■ Cadro 9.12

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 trab.	-	0,00	1	2,13	1	5,88	-	0,00	1	1,39	3	1,88
6-30 trab.	2	15,38	17	36,17	13	76,47	5	45,45	24	33,33	61	38,13
31-49 trab.	1	7,69	4	8,51	-	0,00	1	9,09	15	20,83	21	13,13
50-100 trab.	5	38,46	10	21,28	2	11,76	1	9,09	18	25,00	36	22,50
101-250 trab.	2	15,38	12	25,53	1	5,88	1	9,09	7	9,72	23	14,38
251-500 trab.	2	15,38	3	6,38	-	0,00	3	27,27	6	8,33	14	8,75
501-750 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
751-1.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
1.001-2.000 trab.	1	7,69	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,39	2	1,25
2.001-3.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
+ 3.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
Total convenios	13	100	47	100	17	100	11	100	72	100	160	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os tramos seguintes son os dos convenios que afectan a empresas de 50 a 100 traballadores/as (22,5%) e de 101 a 250 traballadores/as (14,38%).

O Cadro de persoal medio das empresas afectadas por esta negociación (Cadro 9.13) é de 7,35% traballadores/as por empresa, 7 traballadores/as por empresa nos convenios colectivos de sector, e 86 nos de empresa.

**Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva.
Por provincias. Galicia. 2009**

■ Cadro 9.13

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	4,27	10,22	4,84	5,13	6,23	7,05
Empresa	180,88	61,28	28,71	129,91	93,77	86,02
Total	5,08	10,44	4,93	5,35	6,57	7,35

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.

O 32,8% dos convenios de empresa asinados este ano negociáronse nun mes ou menos. No 31,3% a negociación durou máis de 1 mes e menos de 6 meses.

Nos convenios de sector o 30% negociouse nun mes ou menos e o 26,7% empregou na negociación máis de 6 meses e menos de 9 meses.

■ Conflitividade na negociación

Durante o ano 2009 solicitouse a mediación do AGA por problemas na negociación en 14 convenios (9 de empresa e 5 de sector) que afectan a 33.859 traballadores/as.

Das 5 mediacións solicitadas de sector 1 é da Coruña (13.800 traballadores/as), 1 de Lugo (1.300 traballadores/as), 1 de Ourense (250 traballadores/as), 1 de Pontevedra (15.000 traballadores/as) e 1 de Comunidade Autónoma (2.425 traballadores/as).

Das 9 mediacións solicitadas de empresa 3 son da Coruña (321 traballadores/as), 2 de Lugo (135 traballadores/as), 2 de Pontevedra (105 traballadores/as) e 2 de Comunidade Autónoma (523 traballadores/as).

Rexeitáronse 2 mediacións de empresa e unha segue en tramitación. Das mediacións aceptadas e rematadas o resultado foi positivo en todas (nun caso acadouse solución previa).

Segundo os datos facilitados pola Dirección Xeral de Relacións Laborais, durante este ano 2009 celebráronse 42 folgas con motivo da negociación de convenios colectivos, o que supón o 32,6% do total das folgas realizadas en 2009 de ámbito provincial (121 folgas de ámbito provincial e 8 de ámbito autonómico).

Os outros motivos polos que se realizaron máis folgas foron a falta de pagamento de salarios (25 folgas), a organización / sistemas de traballo (17 folgas) o incumprimento de acordos ou normas legais (13 folgas) e a regulación de emprego (11 folgas).

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 13 convenios que afectan a 46.022 traballadores/as.

Destes convenios 8 son de empresa (2 da Coruña, 1 de Ourense e 5 de Pontevedra) e afectan a 2.502 traballadores/as e 5 son de sector (1 da Coruña, 2 de Ourense, 1 de Pontevedra e 1 de Comunidade Autónoma) e afectan a 43.520 traballadores/as.

■ Participación de mulleres na composición das mesas negociadoras

Analizando os 132 convenios dos asinados este ano nos que figura nas actas a composición da comisión negociadora de xeito nominativo (o 82% dos asinados que afectan a 92.744 traballadores/as, o 86,3% do total) existe participación de mulleres na comisión negociadora en 78 convenios (59%) que afectan a 87.877 traballadores/as (o 95%).

O número total de mulleres que participou na negociación de convenios este ano foi de 57 por parte das empresas e/ou organizacións empresariais (un 16% fronte a 303 homes, un 84%) e 183 por parte das organizacións sindicais (un 23% fronte a 599 homes, un 77%).

9.4 Réxime económico

9.4.1 Incremento salarial medio ponderado

A media ponderada do incremento salarial pactado en 2009 en Galicia foi do 3,31% (Cadro 9.14a).

■ Cadro 9.14a

**Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias. Galicia. 2005-2009**

	Convenios sector					Revisións sector					Convenios empresa					Revisións empresa					Media total				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
A Coruña	4,13	4,17	5,14	4,34	2,53	4,40	3,56	5,23	3,40	3,28	3,52	3,50	3,80	3,19	2,33	4,97	3,15	4,94	2,50	2,85	4,23	3,78	5,13	3,52	3,16
Lugo	4,80	3,91	5,42	3,72	3,09	4,60	3,94	5,17	4,02	3,35	3,75	3,73	3,99	3,10	1,98	4,68	3,85	4,62	3,28	2,11	4,67	3,92	5,06	3,69	3,29
Ourense	4,44	4,21	5,20	4,23	2,14	3,96	3,67	3,35	3,70	3,10	3,74	4,98	4,50	4,58	1,92	4,27	3,43	2,70	2,50	3,00	4,23	4,00	4,37	4,10	2,75
Pontevedra	4,55	3,70	5,62	3,98	2,40	4,65	3,86	4,25	4,95	4,73	4,20	3,90	4,19	3,17	2,36	4,78	3,96	5,13	3,78	3,08	4,56	3,84	5,03	4,64	3,82
C. Autónoma / Interprov. C.A.	2,92	13,44	4,72	4,12	2,79	4,17	4,70	4,35	5,21	2,57	3,28	3,41	3,39	3,91	2,62		2,80	5,12	3,07	2,46	3,25	5,78	4,61	4,72	2,61
Galicia	4,37	4,19	5,30	4,16	2,45	4,43	3,73	4,38	4,12	3,61	3,88	3,75	4,01	3,24	2,33	4,77	3,64	5,02	3,03	2,69	4,37	3,88	5,01	4,07	3,31

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 40,4% dos convenios asinados e o 76,7% dos revisados.

Este incremento é superior ao IPC galego de 2009 que foi do 0,9 e tamén ao estatal que foi do 0,8.

Igual que aconteceu no ano 2008, este ano non existe diferenza entre o incremento salarial pactado inicialmente e o final logo de aplicar as cláusulas de revisión (3,31 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 variación nos seguintes casos:

- Na media total de Lugo
- Nos convenios de empresa asinados en Lugo
- Nos convenios de empresa revisados na Coruña e en Lugo
- No total dos de empresa revisados en Galicia

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.

O tipo de incremento que se pacta maioritariamente consiste en sinalar unha porcentaxe concreta ou fixalo en función do IPC (IPC previsto ou real do ano 2009 ou IPC real do ano anterior).

Como consecuencia da evolución que se está a producir no IPC, sinálase nalgúns convenios o incremento mínimo que se deberá aplicar no caso de que este fose negativo.

Se aos convenios asinados e revisados este ano engadimos a negociación feita en anos anteriores que estende a súa vixencia ata o 2009, o incremento resultante é do 3,23 (Cadro 9.14b).

Media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2009
(Cálculos feitos tendo en conta os incrementos salariais indicados nos convenios asinados antes de 2009 con vixencia para este ano)

■ Cadro 9.14b

	Convenios sector	Convenios empresa	Media total
	2009	2009	2009
A Coruña	2,50	2,21	3,13
Lugo	3,04	2,39	3,21
Ourense	2,14	2,66	2,76
Pontevedra	2,37	2,55	3,57
C. Autónoma / Interprov. C.A.	2,74	2,37	2,59
Galicia	2,45	2,49	3,23

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Para o cálculo desta media tivéronse en conta, ademais do incremento pactado nos convenios asinados e revisados en Galicia en 2009, os incrementos indicados en convenios asinados en anos anteriores que teñen vixencia para este ano e que non asinaron revisión salarial.

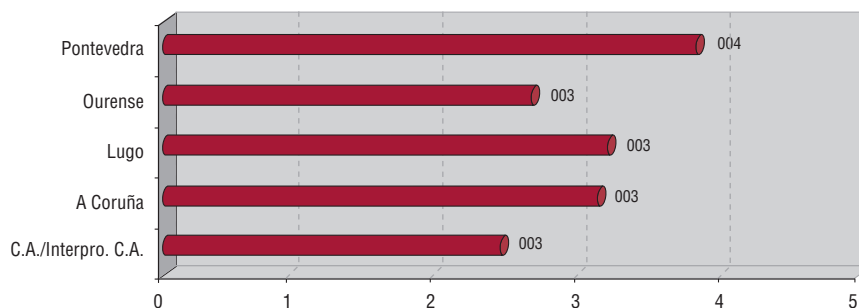
Centrando a análise nos convenios asinados e revisados en 2009, obsérvase que, por sectores económicos (Cadro 9.14c) os incrementos máis altos foron na construción co 4,11% e na industria co 2,99%. No sector de agricultura e pesca o incremento foi de 2,58 e nos servizos de 2,61.

Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2009

■ Cadro 9.14c

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	2,60	-	-	-	2,30	2,58
Industria	3,43	3,23	3,31	2,56	2,85	2,99
Construción	-	3,50	3,50	4,00	5,00	4,11
Servizos	2,29	2,80	3,02	1,89	2,36	2,61
Total	2,61	3,16	3,29	2,75	3,82	3,31

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Segundo reflicte o Cadro 9.15 o tramo de incremento salarial entre o 2,06% 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 3,5%.

■ Cadro 9.15

Convenios colectivos asinados e revisados. Por tramo de aumento salarial pactado. Porcentaxe sobre o total negociado. Galicia. 2009

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Traballadores/as	% sobre o total
Total convenios asinados e revisados	234		48.020		352.936	
Subtotal de convenios con incremento en %	180	76,92%	40.183	83,68%	327.169	92,70%
Menor ou igual ao 1%	12	5,13%	17	0,04%	841	0,24%
Maior que 1% e menor ou igual que 1,5%	20	8,55%	2.222	4,63%	5.748	1,63%
Maior que 1,5% e menor que 2%	15	6,41%	4.539	9,45%	15.121	4,28%
Igual ao 2%	22	9,40%	2.187	4,55%	6.465	1,83%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	27	11,54%	6.442	13,42%	63.456	17,98%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%	35	14,96%	9.375	19,52%	52.017	14,74%
Maior que 3% e menor ou igual ao 3,5%	24	10,26%	9.599	19,99%	108.816	30,83%
Maior que 3,5% e menor ou igual ao 4%	11	4,70%	1.669	3,48%	20.375	5,77%
Maior que 4% e menor ou igual ao 5%	10	4,27%	4.050	8,43%	52.261	14,81%
Superior ao 5%	4	1,71%	83	0,17%	2.069	0,59%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

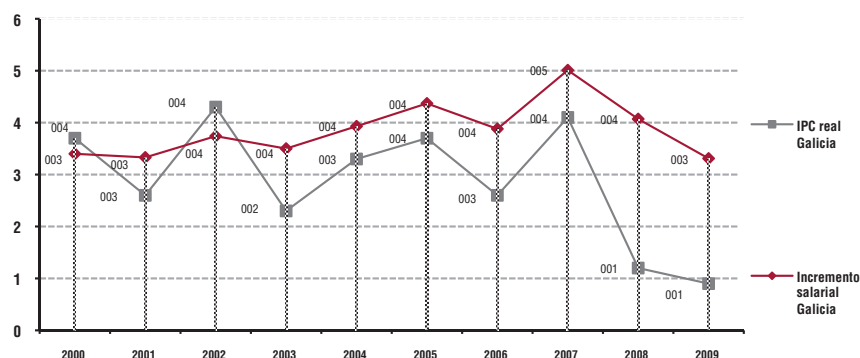
O Cadro 9.16 recolle o incremento salarial medio de Galicia e de España en relación co IPC real (media anual) tamén de Galicia e España.

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
2009	3,31	0,90	2,35	0,80

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais, Ministerio de Trabajo e Inmigración ("Boletín de Estadísticas Laborais Xullo 2009") e INE.



9.4.2 Cláusulas de revisión salarial

Dos 234 convenios asinados ou revisados en 2009 teñen cláusula de revisión salarial 121, o 51,71%, e afectan a 269.753 traballadores/as (o 76,43%).

Isto supón, segundo se pode apreciar no Cadro 9.17a e Cadro 9.17b, que o 40,37% dos convenios asinados e o 76,71% dos revisados este ano pactaron cláusulas de revisión salarial.

**Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial.
Por provincias. Galicia. 2009**

■ Cadro 9.17a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	4	5
	%	25,00%	44,44%	38,46%
	Nº Trabajadores/as	1.070	782	1.852
	%	25,85%	61,53%	34,23%
A Coruña	Nº Convenios	3	22	25
	%	75,00%	57,89%	59,52%
	Nº Trabajadores/as	19.340	1.888	21.228
	%	91,49%	60,36%	87,47%
Lugo	Nº Convenios	1	2	3
	%	33,33%	25,00%	27,27%
	Nº Trabajadores/as	2.960	41	3.001
	%	87,47%	22,65%	84,18%
Ourense	Nº Convenios	5	4	9
	%	50,00%	40,00%	45,00%
	Nº Trabajadores/as	7.750	1.102	8.852
	%	68,53%	78,05%	69,59%
Pontevedra	Nº Convenios	5	18	23
	%	55,56%	27,27%	30,67%
	Nº Trabajadores/as	5.995	2.404	8.399
	%	10,79%	40,49%	13,65%
Galicia	Nº Convenios	15	50	65
	%	50,00%	38,17%	40,37%
	Nº Trabajadores/as	37.115	6.217	43.332
	%	38,84%	52,11%	40,31%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial.
Por provincias. Galicia. 2009**

■ Cadro 9.17b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	4	3	7
	%	100,00%	75,00%	87,50%
	Nº Traballadores/as	10.783	1.613	12.396
	%	100,00%	99,38%	99,92%
A Coruña	Nº Convenios	10	9	19
	%	83,33%	100,00%	90,48%
	Nº Traballadores/as	121.408	855	122.263
	%	93,61%	100,00%	93,65%
Lugo	Nº Convenios	10	5	15
	%	83,33%	55,56%	71,43%
	Nº Traballadores/as	17.117	255	17.372
	%	94,22%	83,06%	94,03%
Ourense	Nº Convenios	2	1	3
	%	25,00%	100,00%	33,33%
	Nº Traballadores/as	10.732	17	10.749
	%	52,98%	100,00%	53,02%
Pontevedra	Nº Convenios	8	4	12
	%	100,00%	66,67%	85,71%
	Nº Traballadores/as	62.650	991	63.641
	%	100,00%	90,50%	99,84%
Galicia	Nº Convenios	34	22	56
	%	77,27%	75,86%	76,71%
	Nº Traballadores/as	222.690	3.731	226.421
	%	92,19%	95,74%	92,25%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O número de traballadores/as aos que afectan estas cláusulas de revisión salarial supón o 40,31% nos convenios asinados e o 92,25% 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 exista diferenza entre o IPC real do ano e o previsto inicialmente.

En 40 convenios de sector (o 81,6% dos asinados e revisados de sector que teñen cláusula de revisión salarial) indican que a cláusula só terá efectos se o IPC real supera o previsto.

Nos convenios de empresa son 41 os que indican que a cláusula só terá efectos se o IPC real supera o previsto (o 56,9% dos asinados e revisados de empresa que teñen cláusula de revisión salarial).

En 11 convenios de empresa (o 15,3% dos asinados e revisados de empresa que teñen cláusula de revisión salarial) indican os efectos para o caso en que o IPC real fose inferior ao previsto.

Óptase na maioría destes casos por non proceder ao desconto do exceso producido, indicando que se compensará no incremento do ano seguinte ou que se procederá á integración da cantidade sobranste nun concepto a conta para absorber en convenios posteriores.

Nun convenio si fai referencia a que se realizará unha revisión salarial tanto para o caso en que o IPC real sexa superior ao previsto como para cando sexa inferior:

Outro convenio indica que no caso de ser inferior o IPC real ao previsto tomarase o previsto como base por ser máis favorable para os traballadores/as.

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

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

Cadro 9.18
**Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados e revisados
Por provincias. Galicia 2009**

Convenios de sector asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	3,30	SI	3,30
COMERCIO VARIO DA PROVINCIA DA CORUÑA	2,25	SI	2,25
ESTABLECEMENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA E LABORATORIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS - Sanidade privada	2,75	SI	2,75
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA	3,30		3,30
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,53			

Convenios de sector asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
CONFEITERÍA, PASTELERÍA E REPOSTERÍA DE LUGO	1,90		1,90
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	4,00		4,00
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	3,00	SI	3,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,09			

Convenios de sector asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL	1,50		1,50
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	1,50		1,50
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	1,50	SI	1,50
COMERCIO TÉXTIL	1,50		1,50
FABRICANTES DE MOBLES, CARPINTERÍA, TAPICERÍA E EBANISTERÍA	3,30	SI	3,30
HOSTALERÍA	2,00	SI	2,00
INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	1,75		1,75
LIMPEZA DE INSTITUCIÓNS HOSPITALARIAS DA SEGURIDADE SOCIAL DE OURENSE	2,00	SI	2,00
PANADERÍAS	2,00		2,00
SANIDADE PRIVADA		SI	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,14			

Convenios de sector asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ALMACENISTAS DE MADEIRA	3,30	SI	3,30
AXENCIAS MARÍTIMAS	1,40	SI	1,40
COMERCIO DA PEL	2,50	SI	2,50
COMERCIO DO METAL	1,90	SI	1,90
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal)	2,50		2,50
HOSTALERÍA			
INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES		SI	
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS			
OFICINAS E DESPACHOS	2,15		2,15
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,40			

Convenios de sector asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ACTORES E ACTRICES DE TEATRO DE GALICIA			
AXUDA A DOMICILIO	2,70		2,70
I CONVENIO AUTÓNOMICO PARA A ACTIVIDADE ARQUEOLÓXICA			
TRANSPORTE DE ENFERMOS/AS E ACCIDENTADOS/AS EN AMBULANCIA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	3,00	SI	3,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,79			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS			
TOTAL GALICIA			
2,45			

Convenios de sector revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO MAIORISTA DE FROITAS, HORTALIZAS E PLÁTANOS	3,50	SI	3,50
CONSTRUCCIÓN	3,50	SI	3,50
DERIVADOS DO CEMENTO	3,40	SI	3,40
ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE	3,75	SI	3,75
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
HOSTALERÍA	3,00	SI	3,00
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	3,25	SI	3,25
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	2,50	SI	2,50
OFICINAS E DESPACHOS	2,70		2,70
PINTURA	3,50	SI	3,50
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	4,00	SI	4,00
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA	2,40		2,40
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,28			

Convenios de sector revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL E DO CALZADO	2,75	SI	2,75
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	3,15		3,15
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	3,50	SI	3,50
COMERCIO DO METAL	3,50	SI	3,50
COMERCIO TÉXTIL	2,75	SI	2,75
EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS (Construcción)	3,50	SI	3,50
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	3,50	SI	3,50
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN	3,50	SI	3,50
PANADERÍAS	2,75	SI	2,75
PRIMEIRA TRANSFORMACIÓN DA MADEIRA	3,30	SI	3,30
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3,00	SI	3,00
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	2,40		2,40
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,35			

Convenios de sector revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL	1,90		1,90
CONSTRUCCIÓN	4,00	SI	4,00
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	1,90		1,90
PASTELERÍA, CONFEITERÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCINADOS	1,60		1,60
REMATANTES, SERRADOIROS E PREPARADOS INDUSTRIAIS DA MADEIRA	3,30	SI	3,30
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	2,20		2,20
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	2,90		2,90
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	2,40		2,40
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,10			

Convenios de sector revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	4,50	SI	4,50
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS	3,50	SI	3,50
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	2,75	SI	2,75
COMERCIO POR XUNTO DE PEIXE FRESCO - (Empresas exportadoras de peixe fresco)	3,00	SI	3,00
CONSTRUCCIÓN	5,00	SI	5,00
DERIVADOS DO CEMENTO	3,40	SI	3,40
MÁRMORES E PEDRAS	5,00	SI	5,00
SECTOR EXTRACTIVO DA PEDRA NATURAL -CANTEIRAS- DE PONTEVEDRA	5,50	SI	5,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,73			

Convenios de sector revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
EDITORIAIS	1,45	SI	1,45
LOUSAS DE OURENSE E LUGO	4,00	SI	4,00
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E BELEZA	1,90	SI	1,90
POMPAS FÚNEBRES	4,00	SI	4,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,57			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS			
TOTAL GALICIA	3,61		

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	2,50	SI	2,50
ACTEMSA, S.A.	2,00	SI	2,00
ARC DISTRIBUCIÓN ARTE PARA EL HOGAR IBÉRICA, S.L. - Centro de Bergondo	3,73	SI	3,73
ASEMBLEA PROVINCIAL CRUZ ROJA ESPAÑOLA		SI	
ASOCIACIÓN CIUDADANA DE LUCHA CONTRA LA DROGA - ACLAD	0,00	SI	0,00
CASAIS Y CÍA, S.L.		SI	
CASINO DEL ATLÁNTICO, S.A.	2,00	SI	2,00
CASINO FERROLANO TENIS CLUB	2,50		2,50
COMPANHIA DE SERVICIOS MEDIOAMBIENTAIS DO ATLANTICO - COSMA, S.A. (Xestión do servizo de abastecemento e saneamento do Concello de Narón)	4,50	SI	4,50
COMPANHIA DE TRANVIAS DE LA CORUÑA, S.A.	4,60	SI	4,60
CONCELLO DE BRIÓN - PERSOAL LABORAL			
CONCELLO DE MUROS - Persoal laboral		SI	
CONCELLO DE NARÓN - Persoal funcionario		SI	
CONCELLO DE PADRÓN - Persoal funcionario		SI	
CONCELLO DE PADRÓN - Persoal laboral		SI	
CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA - Persoal laboral			
CORUÑESA MOTOR, S.A. - CORMOSA	1,40	SI	1,40
Empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda, como subcontratistas da Sociedade Galega de Medioambiente (Sogama)			
FEIRACO, S. COOP. GALLEGA, FEIRACO LACTEOS S.L.U. e FEIRACO PIENSOS S.L.U.	0,80	SI	0,80
GRUPO DE MEPRESAS J.J. CHICOLINO (J.J. CHICOLINO e ENVASES DE GALICIA, S.A.)	2,50	SI	2,50
HOTEL HESPERIA FINISTERRE, S.A. (HOTELERA DEL NOROESTE, S.A.)	3,00	SI	3,00
ISOLUX INGENIERIA, S.L. - Centros de Coirós, Ferrol, Santiago de Compostela, As Pontes de García Rodríguez e A Coruña	2,00	SI	2,00
LIMPIEZAS DEL NOROESTE, S.A. (LINORSA) - Persoal de limpeza que presta os seus servizos na lavandería da Grela adscritoa ao CHUAC da Coruña			
LIMPIEZAS DEL NOROESTE, S.A. (LINORSA) - Persoal de limpeza que presta os seus servizos no centro de especialidades do Ventorriño adscrito ao CHUAC da Coruña			
LIMPIEZAS SAMYL, S.L. - Persoal da limpeza que presta servizos no Hospital Marítimo de Oza adscrito ao CHUAC da Coruña	2,00		2,00
LIMPIEZAS XALO, S.L. - Limpeza viaria do concello de Culleredo	4,00	SI	4,00
PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A. - PERSOAL LABORAL DO PARADOR "HOSTAL DE LOS REYES CATÓLICOS"	4,10		4,10
REMOLCADORES FERROLANOS, S.A. (REFESA) - Persoal de flota	1,90		1,90
SERUNION S.A. - PERSOAL DA CAFETERIA DE PERSOAL DO CHUAC (antes COMPLEXO HOSPITALARIO JUAN CANALEJO - MARÍTIMO OZA)	1,40		1,40
SGL CARBÓN, S.A.	2,00	SI	2,00
SOCIEDADE ANÓNIMA DE XESTIÓN DO PLAN XACOBEO			
SUFI, S.A. - Limpeza viaria, xestión do punto limpo e diversas recollidas selectivas das Pontes de García Rodríguez		SI	
UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A. - UNEMSA	1,50		1,50
UNIVERSIDADE DA CORUÑA - Persoal laboral			
URBASER, S.A. - Servizo de limpeza pública, viaria e regos e xestión do punto limpo do Concello de Ames	2,65		2,65
URBASER, S.A. (antes TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES - TECMED, S.A.) - Limpeza viaria e recollida de residuos sólidos urbáns no concello de Narón			
UTE MAESSA - LAINSA (SENAX UTE 2) - Limpeza industrial da central térmica de Endesa nas Pontes	2,90	SI	2,90
VOZ AUDIOVISUAL, S.A.	0,00		0,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,33			

Convenios de empresa asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
CELTA PRIX, S.L. - Servizo de limpeza viaria e recollida de lixo do Concello de Burela			
CONCELLO DE FOZ - Persoal laboral			
CONCELLO DE MEIRA - Persoal laboral			
CONCELLO DE O VICEDO - Persoal laboral			
INDUSTRIAS PLÁSTICAS ARIAS, S.L.	2,00	SI	2,00
ISOLUX CORSAN SERVICIOS, S.A. - Recollida de residuos e recollida selectiva de residuos no centro de traballo de Fonsagrada	7,00		7,00
LIMPIEZAS DOMICILIARIAS LUCENSES, S.L. - Persoal de limpeza do Centro Rehabilitador San Rafael de Castro de Ribeiras de Lea	2,50		2,50
TELELUGO EL PROGRESO, S.L.	0,87	SI	1,17
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
1,98			

Convenios de empresa asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
CARLOS SABUCEDO GÓMEZ (Panadería)	3,50		3,50
CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVICIOS	1,40		1,40
CONCELLO DE VILARIÑO DE CONSO - Persoal laboral			
CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN OURENSE	2,00		2,00
DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE - ACORDO REGULADOR FUNCIONARIOS		SI	
DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE - PERSOAL LABORAL		SI	
FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA, S.A. - Fábrica de Ourense	1,80	SI	1,80
HISPANOMOCIÓN, S.A.	1,00	SI	1,00
T-SOLAR GLOBAL	2,50		2,50
VEICAR, SL - Persoal do parque de bombeiros do Consorcio contra Incendios e Salvamento da Comarca de Valdeorras	1,40		1,40
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
1,92			

Convenios de empresa asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AGUASANA, S.L.	4,00		4,00
ALIANZA FRANCESA DE ESPAÑA - VIGO	1,40	SI	1,40
ALONARTI ENVASES, S.A. - CENTRO DE VIGO	3,00	SI	3,00
AQUALIA Gestión Integral del Agua, S.A. - FCC, S.A. UTE LEY 18/82 (REDONDELA UTE) - Concesionaria do Servizo Municipal de Abastecemento e Saneamento de Auga de Redondela.	2,00	SI	2,00
Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. y Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Nigrán UTE) - Concesionaria do servizo municipal de abastecemento e saneamento de auga de Nigrán	2,00	SI	2,00
ASESORÍA INFORMÁTICA GALEGA	2,15		2,15
ASIENTOS DE GALICIA, S.L. (Grupo Faurecia)	1,90		1,90
ASOCIACIÓN CIUDADANA DE LUCHA CONTRA LA DROGA (ACLAD) ALBORADA			
ASOCIACIÓN DE ALDEAS INFANTILES SOS DE GALICIA	2,90		2,90
AUTOS ARCADE, S.L.	2,40		2,40
AUXILIAR CONSERVERA, S.A. - AUCOSA	2,00	SI	2,00
BABÉ Y CÍA, S.L.	2,00		2,00
CARCHIDEA, S.L.	1,90	SI	1,90
CELTA PRIX, S.L. - Parque de bombeiros do Morrazo			
CESPA, S.A. - Persoal adscrito aos servizos de recollida de residuos sólidos urbanos e limpeza viaria do concello de Nigrán			
CESPA, S.A. - Servizos de limpeza pública contratados co Concello de Vilagarcía de Arousa	8,90		8,90
CÍRCULO CULTURAL MERCANTIL E INDUSTRIAL DE VIGO	0,00		0,00
CODISOIL, S.A.	2,90		2,90

CONCELLO DE GONDOMAR - Persoal funcionario			
CONCELLO DE GONDOMAR - Persoal laboral			
CONCELLO DE NIGRÁN - Acordo regulador funcionarios			
CONCELLO DE NIGRÁN - Persoal laboral			
CONCELLO DE TOMIÑO - Acordo regulador funcionarios			
CONCELLO DE TOMIÑO - Persoal laboral			
CONCELLO DE VILABOIA -			
CONSORCIO DA ZONA FRANCA DE VIGO	3,00		3,00
CONSTRUCCIONES NAVALES P.FREIRE, S.A.	2,90		2,90
CRISTALERÍA PONTEVEDRESA, S.A.			
DORNIER, S.A. (XER - VIGO) - Persoal adscrito aos servizos da ordenanza e regulación de aparcamentos da cidade de Vigo - ORA.	2,40		2,40
[antes CYCSA y EYSSA - UTE VIGO]			
DYTECH ENSA, S.L.	3,00		3,00
ELECTROQUÍMICA DEL NOROESTE, S.A. (ELNOSA)	1,30	SI	1,30
EMPRESA OJEA, S.A.			
EMPRESA PEREIRA, S.L.			
ENTIDADE LOCAL MENOR DE BEMBRIVE - Persoal laboral	2,00		2,00
FACTORÍAS VULCANO, S.A. - Factoría de Santa Tecla (Vigo)	2,00	SI	2,00
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - Persoal adscrito ao servizo de recollida e transporte de residuos sólidos urbanos, limpeza urbana e de praias de Vigo	3,00		3,00
GAIA GESTIÓN DEPORTIVA, S.L. - Traballadores das piscinas e ximnasios municipais de Vigo (empresa anterior GIMNASIOS PAZOS, S.A.)			
GALEGA DE AUTOCARES GALA, S.L.	2,40		2,40
GÁNDARA CENSA, S.A.	3,10		3,10
GESTIÓN DEPORTIVA GALLEGA, S.L. (GESPORT, S.L.)	1,40		1,40
GOMEZ DE CASTRO, S.A.	2,40		2,40
GRUPO COUCEIRO INVERSIONES, S.L.U (SERCO PORRIÑO, S.L.U., LINCO PORRIÑO, S.L.U, GONZALEZ COUCEIRO, S.L.U)	0,80		0,80
GRUPO EMPRESARIAL ENCE, S.A. - Centro de traballo de oficinas centrais	2,25	SI	2,25
HERMANOS RODRÍGUEZ GÓMEZ, S.A. - HERMASA			
HISPANOMOCIÓN, S.A. (MOSA-VIGO)	1,00		1,00
HOSPITAL POVISA, S.A.	2,00	SI	2,00
INDUSAL RIAS BAIXAS, S.A.	1,40		1,40
INDUSTRIAS TÉCNICAS DE GALICIA, S.A. - INTEGASA		SI	
LASER GALICIA, S.L.	2,40	SI	2,40
LIMPEZA DO CRD E IES MANOEL ANTONIO DE VIGO - VALORIZA FACILITIES	2,00		2,00
M ^{re} CARMEN PORTO DIÉGUEZ	1,40		1,40
MADERFRI, S.L.	3,40	SI	3,40
NESTLE ESPAÑA, S.A. - Centro de traballo de Pontecesures	1,00	SI	1,00
PESCANOVA ALIMENTACIÓN, S.A. - Traballadores adscritos ao centro de traballo de oficinas centrais	1,70		1,70
PESCANOVA, S.A.	1,70		1,70
PRODUCTOS CONGELADOS, S.A. (PROCSA)	2,50		2,50
REAL CLUB NÁUTICO DE VIGO	0,00		0,00
ROCAS EUROPEAS DE CONSTRUCCIÓN, S.A. - RECSA	5,00	SI	5,00
SAMYL, S.L. - Servizo de limpeza do Hospital Nicolás Peña de Vigo	2,00		2,00
SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN FRIGORÍFICA DE GALICIA, S.A. - Centro de traballo de Porriño (SDF GALICIA, S.A.)	2,00	SI	2,00
TI AUTOMOTIVE SYSTEM, S.A. - Centro de Porriño	5,00		5,00
TRANSPORTES LA UNIÓN, S.A.	2,40		2,40
URBASER, S.A. - Concesionaria dos servizos públicos de recollida de lixos e limpeza viaria do Concello de Sanxenxo			
URBASER, S.A. - Recollida pública de lixo de Marín (Antes Tecmed, S.A.)	2,20		2,20
VIGO RECICLA UTE (FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - CONTENUR ESPAÑA, S.L.) - Persoal adscrito aos servizos de recollida selectiva de Vigo	6,00	SI	6,00
VIVEROS O PIÑEIRO, S.L.	2,30	SI	2,30

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO

2,36

Convenios de empresa asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ANTONIO GALLEGO CID, S.L. e SERUNIÓN, S.A. - Traballadores do servizo de cociña dos centros residenciais docentes de Galicia			
BEBIDAS GASEOSAS DEL NOROESTE - BEGANO, S.A.	3,00	SI	3,00
COLEXIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE GALICIA			
FUNDACIÓN GALEGA PARA O IMPULSO DA AUTONOMÍA PERSOAL E ATENCIÓN AS PERSOAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA - FUNGA			
FUNDACIÓN VALDEGODOS			
NEA F3 IBÉRICA, S.L. (Substitúe os convenios de Nea Acsagal, S.L. e Nea Gatsa, S.L.)	1,00		1,00
PANRICO, S.A.		SI	
PERSOAL LABORAL DO S.N. DE CC.OO. DE GALICIA		SI	
STOLT SEA FARM, S.A.	2,60	SI	2,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,62			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS			
TOTAL GALICIA		2,33	

Convenios de empresa revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ASPANEPS	1,40	SI	1,40
COMAR RÍAS ALTAS, S.A.	3,00	SI	3,00
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - Servizo de xestión de residuos sólidos e asimilables da Mancomunidade de Concellos da Serra do Barbanza	5,00	SI	5,00
ISOWAT MADE S.L. - Centro de traballo da Coruña	3,25	SI	3,25
TELEVÉS, S.A.	2,00	SI	2,00
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.	3,00	SI	3,00
URBASER, S.A. - Servizo de limpeza viaria e recollida de R.S.U. do Concello de Ferrol.	2,50	SI	2,50
URBASER, S.A. (antes TECMED) - Limpeza viaria e recollida de residuos sólidos urbanos do Concello de Ribeira.	0,60	SI	0,80
VULCAROL, S.L. - Persoal da limpeza industrial da refinaría de Repsol Petróleo da Coruña	3,00	SI	3,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,85			

Convenios de empresa revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
APARCAMIENTOS MINO, S.A. - (Actual concesionaria Interparking Hispania, S.A.)	0,80	SI	0,80
CALFENSA PROYECTOS, S.L. (antes SEMENTES DE GALICIA, S.L.)	3,00	SI	3,00
CECHALVA, S.L. - Concesionaria da retirada de vehículos da vía pública no Concello de Lugo	1,65		1,65
COMAR OPERADORA DE LUGO, S.A.	3,00	SI	3,00
CONCELLO DO VALADOURO - Persoal laboral			
CONCELLO DO VALADOURO - Persoal laboral			
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.	2,75	SI	2,75
URBASER, S.A (Centro de traballo de Lugo) - Empresa concesionaria dos servizos públicos de limpeza do Concello de Lugo	0,50	SI	1,30
URBASER, S.A. - Servizos públicos de limpeza viaria e recollida de lixo do Concello de Vilalba	4,40		4,40
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,11			

Convenios de empresa revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMAR ORENSE, S.L.	3,00	SI	3,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,00			

Convenios de empresa revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AUTOMÓVILES DE TUY, S.A.			
CLUB DE CAMPO DE VIGO	1,70		1,70
LIMPIEZAS DEL NOROESTE, S.A. (LINORSA) - Servizo de limpeza dos colexios públicos de Vigo	4,00	SI	4,00
MADERAS IGLESIAS, S.A.			
[Centros de Puxeiros (Vigo), Sanguinieda (Mos) e Pontellas (O Porriño)]	3,15	SI	3,15
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.	2,75	SI	2,75
VIGUESA DE TRANSPORTES, S.A. - VITRASA	2,75	SI	2,75
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,08			

Convenios de empresa revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ASOCIACIÓN CAMIÑA SOCIAL	2,00	SI	2,00
AUTOESTRADAS DE GALICIA, AUTOPISTAS DE GALICIA, CONCESIONARIA DA XUNTA DE GALICIA, S.A.	4,00	SI	4,00
AUTOPISTA CENTRAL GALLEGA - ACEGA	1,40		1,40
FÁBRICAS DE TABOLEIRO DO GRUPO FINSA EN GALICIA - [Financiera Maderera S.A. (Finsa) en Santiago de Compostela e Padrón (A Coruña), Fibras del Noroeste, S.A. (Fibranor) en Rábade (Lugo) e Orember, S.A. en San Cibrao das Viñas (Ourense)]	2,40	SI	2,40
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,46			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA REVISADOS			
TOTAL GALICIA	2,69		

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 43,33% dos convenios de sector asinados este ano recollen no seu articulado este tipo de cláusulas. Estes convenios afectan a 54.669 traballadores/as.

Evolución dos convenios colectivos de sector con cláusula de desvinculación salarial. Por provincias. Galicia. 2002-2009

■ Cadro 9.19

Sector	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2002	2	40,00	8	66,67	2	25,00	3	20,00	1	6,67	16	29,09
2003	3	75,00	6	60,00	1	11,11	3	23,08	3	20,00	16	31,37
2004	2	40,00	7	70,00	2	25,00	3	21,43	4	22,22	18	32,73
2005	3	75,00	6	66,67	2	16,67	4	30,77	2	16,67	17	34,00
2006	1	50,00	7	70,00		0,00	4	30,77	5	41,67	17	40,48
2007	4	100,00	8	80,00	1	20,00	3	33,33	4	30,77	20	48,78
2008	2	40,00	7	87,50	4	44,44	1	8,33	4	44,44	18	41,86
2009	3	75,00	3	75,00	12	0,00	5	50,00	2	22,22	13	43,33

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.

■ Respecto destas cláusulas pode destacarse o seguinte:

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

No que respecta ao AGA, son 8 os convenios que indican que en caso de desacordo no procedemento a seguir débese recorrer aos mecanismos nel establecidos. Os traballadores/as aos que afectan son 46.560.

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

Establécese a posibilidade de pactar reducións sobre as porcentaxes de incrementos negociados ou a súa total inaplicación polo período que se determine; neste último caso indícase que se aplicarán os aspectos económicos nos mesmos termos que figuran no convenio anteriormente vixente.

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

■ Respecto dos **supostos** que se indican para poder aplicar a cláusula de desvinculación pódese sinalar o seguinte:

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.

Un dos convenios de empresa fai referencia ao último exercicio e un dos de sector indica que, con carácter excepcional e para o ano 2009, a situación de perdas indicada respecto dos dous exercicios anteriores non será requisito necesario, debendo acreditar as empresas a súa situación produtiva, económica e financeira real así como as súas previsións para o ano en curso.

Sínálase tamén á necesidade de ter en conta, ademais do sinalado para os exercicios anteriores, as previsións para o presente e futuros exercicios, engadindo nalgúns casos que nestas previsións deberá contemplarse a evolución do mantemento do nivel de emprego.

Para valorar esta situación teranse en conta circunstancias tales como o insuficiente nivel de produción e vendas ou facturación, a perda incontrovertible de clientela e atenderanse os datos que resulten da contabilidade das empresas, dos seus balances e das súas contas de resultados.

Recollen dous convenios as causas que se consideran xustificadas, entre outras, para acollerse á desvinculación sinalando as seguintes:

- a) Situacións de déficit ou perdas obxectivas e fidedignamente acreditadas nos dous últimos exercicios contables. Así mesmo, teranse en conta as previsións do ano que corre.
- b) Sociedades que se encontren incluídas nas causas de disolución legal seguintes:
 - Por consecuencia de perdas que deixen reducido o patrimonio a unha cantidade inferior á metade do seu capital social.
 - Por redución do capital social por debaixo do mínimo legal cando a redución veña imposta legalmente e que emenden tal situación.
- d) Empresas que solicitasen concurso de acredores, quebra ou suspensión de pagamentos.
- d) Empresas ás cales sobreviñese algunha causa que afecte notablemente o exercicio da súa actividade.

■ Limitacións

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

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

Establécese nalgún caso que se deberán de aplicar os aspectos económicos nos mesmos termos que figuraban no convenio anteriormente vixente.

■ 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.

Nun convenio indícanse os requisitos que debe conter o acordo sinalando os seguintes:

- Que se manteña o nivel de emprego.
- Que os incrementos futuros se apliquen sempre sobre o convenio e non sobre os novos salarios da empresa.
- Non prolongar a desvinculación por máis dun ano, renovable por outro máis sempre e cando houbese acordo entre a empresa e a representación dos traballadores/as.

Nos casos de desacordo indícase nalgúns convenios a posibilidade de utilizarse informes de auditores ou censores xurados de contas atendendo ás circunstancias e dimensións das empresas, sendo aboado o custo que supoña pola parte que o solicite.

Para as empresas nas que non exista representación legal dos traballadores/as 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 no melloramento global dos resultados da empresa.

Memoria xustificativa das causas que motivan a solicitude e unha previsión do que pode supoñer para a empresa ese ano de desvinculación.

Balances de situación e conta de resultados dos últimos anos.

Datos sobre a súa situación financeira, produtiva, comercial e de cotización á Seguridade Social e I.R.PF.

Informe de Auditores ou Censores Xurados de Contas se é o caso.

Noutros convenios indícase que as empresas terán que entregar toda a documentación que sexa requirida pola Comisión Paritaria sen indicar ningunha en concreto.

9.4.4 Aboamento de atrasos e anticipos

Teñen cláusulas sobre **anticipos** 65 convenios (40,4% dos asinados este ano) que afectan a 64.941 traballadores/as (60,4%).

Deles 8 son de sector (26,7% dos de sector) e afectan a 60.360 traballadores/as (63,2%) e 57 son de empresa (43,5% dos de empresa) e afectan a 4.581 traballadores/as (38,4%).

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 26 convenios dos asinados este ano (16,1%) que afectan a 57.991 traballadores/as (54,0%).

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

Deles 10 son de sector (33,3% dos de sector) e afectan a 57.304 traballadores/as (60%) e 16 son de empresa (12,2% dos de empresa) e afectan a 687 traballadores/as (5,8%).

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 106 convenios dos asinados este ano, o 65,8%, que afectan a 50.393 traballadores/as (46,9%).

**Cláusulas sobre o complemento de antigüidade
Por provincias. Galicia. 2009**

■ Cadro 9.20a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	5	7
	%	50,00%	55,56%	53,85%
	Nº Traballadores/as	3.570	565	4.135
	%	86,23%	44,45%	76,42%
A Coruña	Nº Convenios	2	29	31
	%	50,00%	76,32%	73,81%
	Nº Traballadores/as	16.200	2.448	18.648
	%	76,63%	78,26%	76,84%
Lugo	Nº Convenios	3	4	7
	%	100,00%	50,00%	63,64%
	Nº Traballadores/as	3.384	123	3.507
	%	100,00%	67,96%	98,37%
Ourense	Nº Convenios	6	7	13
	%	60,00%	70,00%	65,00%
	Nº Traballadores/as	5.489	1.330	6.819
	%	48,54%	94,19%	53,60%
Pontevedra	Nº Convenios	6	42	48
	%	66,67%	63,64%	64,00%
	Nº Traballadores/as	14.888	2.396	17.284
	%	26,78%	40,35%	28,09%
Galicia	Nº Convenios	19	87	106
	%	63,33%	66,41%	65,84%
	Nº Traballadores/as	43.531	6.862	50.393
	%	45,55%	57,52%	46,88%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os 19 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 63,3% do total dos de sector asinados este ano e afectan a 43.531 traballadores/as (un 45,6% do total afectado por convenios de sector).

Os 87 de empresa representan o 66,4% do total dos de empresa asinados este ano e afectan a 6.862 traballadores/as, un 57,5% do total de traballadores/as aos que afectan os convenios de empresa asinados este ano.

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

■ O módulo temporal que máis se utiliza o módulo temporal que máis se utiliza nos convenios asinados este ano á hora de establecer a antigüidade son os trienios, facéndoo así 56 convenios, o 52,8% dos que teñen antigüidade.

Os seguintes módulos máis indicados son combinacións de bienios e quinquenios (13 convenios, o 12,3%) e os convenios que indican quinquenios (12 convenios, o 11,3%) ou cuadrienios (11 convenios, o 10,4%).

■ Indícanse porcentaxes para calcular a antigüidade en 53 convenios (50% dos convenios que establecen este complemento) que afectan a 25.672 traballadores/as (50,9% do total con complemento de antigüidade). Deles 15 son de sector e afectan a 22.831 traballadores/as e 38 son de empresa e afectan a 2.841 traballadores/as.

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

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

■ Establécese unha contía para retribuír a antigüidade en 53 convenios, o 50% dos que teñen este complemento, e que afectan a 24.721 traballadores/as (49,1% do total con complemento de antigüidade). Deles 4 son de sector (20.700 traballadores/as) e 49 de empresa (4.021 traballadores/as).

■ En 35 convenios que afectan a 10.751 traballadores/as establécense ou faise referencia a límites á antigüidade. Deles 7 son de sector e afectan a 8.819 traballadores/as e 28 de empresa e afectan a 1.932 traballadores/as.

■ En 23 convenios (14,3% dos asinados este ano) faise referencia á supresión deste complemento de antigüidade, afectando a un total de 49.222 traballadores/as (45,8% do total). Destes convenios 7 son de sector (o 23,3% dos de sector asinados este ano) e afectan a 46.517 traballadores/as (48,7%) e 16 de empresa (12,2% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 2.705 traballadores/as (22,7%).

■ Aparecen recollidas cláusulas sobre a antigüidade consolidada en 53 convenios (o 32,9% dos asinados este ano) que afectan a 87.260 traballadores/as (81,2% do total de afectados/as polos convenios asinados este ano). Deles 17 son de sector (56,7% dos de sector asinados este ano) e afectan a 82.386 traballadores/as (86,2%) e 36 son de empresa (27,5% dos de empresa asinados) e afectan a 4.874 traballadores/as (40,9%).

■ Recóllese tamén en 7 convenios (o 4,4% dos asinados este ano) que afectan a 6.191 traballadores/as (o 5,8% do total de afectados/as polos convenios asinados este ano) unha compensación pola antigüidade. Deles 2 son de sector (6,7% dos de sector) e afectan a 4.300 traballadores/as (4,5%) e 5 de empresa (3,8% dos de empresa) e afectan a 1.891 traballadores/as (15,9%).

■ Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais

Ven recollido en 4 convenios (2,5% dos asinados), todos de empresa, que afectan a 1.618 traballadores/as (o 1,5% do total).

Establécese como unha contía.

■ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20b establecen complementos deste tipo 62 convenios dos asinados este ano (o 38,5%) que afectan a 49.989 traballadores/as (46,5%).

**Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade
Por provincias. Galicia. 2009**

■ Cadro 9.20b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		2	2
	%	0,00%	22,22%	15,38%
	Nº Traballadores/as		57	57
	%	0,00%	4,48%	1,05%
A Coruña	Nº Convenios	2	13	15
	%	50,00%	34,21%	35,71%
	Nº Traballadores/as	3.300	1.524	4.824
	%	15,61%	48,72%	19,88%
Lugo	Nº Convenios	1	3	4
	%	33,33%	37,50%	36,36%
	Nº Traballadores/as	2.960	30	2.990
	%	87,47%	16,57%	83,87%
Ourense	Nº Convenios	3	3	6
	%	30,00%	30,00%	30,00%
	Nº Traballadores/as	2.250	489	2.739
	%	19,90%	34,63%	21,53%
Pontevedra	Nº Convenios	3	32	35
	%	33,33%	48,48%	46,67%
	Nº Traballadores/as	35.400	3.979	39.379
	%	63,69%	67,01%	64,01%
Galicia	Nº Convenios	9	53	62
	%	30,00%	40,46%	38,51%
	Nº Traballadores/as	43.910	6.079	49.989
	%	45,95%	50,96%	46,51%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 9 son de sector (30% dos de sector) e afectan a 43.910 traballadores/as (46%) e 53 son de empresa (40,5% dos de empresa) e afectan a 6.079 traballadores/as (51%).

Respecto do tipo de cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Para ter dereito a percepción deste complemento indícase que será precisa unha dedicación ao posto de traballo de carácter exclusivo ou preferente, e en forma habitual ou continuada, percibíndose no caso contrario en razón dos días e/ou horas en que se desempeñen labores no dito posto.

En todos os convenios que fan referencia ao carácter consolidable ou non destes complementos, indícase que son non consolidables.

Existen cláusulas nas que se sinala o compromiso de adoptar as medidas oportunas para reducir no posible a toxicidade, perigosidade e penosidade no desempeño da prestación polas persoas traballadoras.

Recóllese tamén o procedemento para a determinación dun posto como tóxico ou perigoso.

Sinala un convenio de empresa que os traballadores/as que ocupen este tipo de postos serán trasladados a outros cando leven neles máis de tres anos, salvo que o/a traballador/a acepte voluntariamente a permanencia neles, podendo ser destinados novamente á devandita actividade, transcorridos dous anos.

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 28 convenios (o 45,2% dos que teñen este tipo de complementos) que afectan a 19.608 traballadores/as establécense estes complementos fixando unha porcentaxe. Deles 6 son de sector e 22 de empresa.

Destes vinte e oito convenios 26 (6 de sector e 20 de empresa) indican unha porcentaxe sobre o salario base. Nos demais que sinalan porcentaxes aplícanas sobre o SMI.

Nalgúns convenios engádese tamén a antigüidade e nalgún caso o complemento extrasalarial.

Hai convenios que establecen contías para uns supostos e porcentaxes para outros (sobre o salario base ou sobre o SMI).

Son 33 os convenios que indican unha contía ao establecer estes complementos (o 53,2% dos que teñen este tipo de complementos). Deles 2 son de sector e 31 de empresa e afectan a 30.365 traballadores/as.

Estas contías nuns convenios sinálanas por día, outros por hora e outros por mes. Nun convenio indícase unha fórmula para o cálculo.

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

Un convenio de empresa que establece unha cantidade para este complemento sinala que se o día 1º de cada ano o valor correspondente a este suplemento fose inferior ao resultado de aplicar o 20% sobre o salario mínimo interprofesional na devandita data, percibirase o valor deste complemento na contía así calculada, sen

que o poida afectar calquera outra variación do devandito salario mínimo interprofesional que puidese producirse durante o transcurso de cada ano.

Existen cláusulas sobre o respecto ás condicións que tiñan ata o momento os traballadores/as respecto destes complementos, recoñecéndolles o dereito adquirido a seguir percibindo a contía establecida ata o momento, aínda que os demais traballadores/as pasen a percibir unha porcentaxe sobre o salario.

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

■ Complementos de nocturnidade

Fan referencia a este complemento 90 dos convenios asinados este ano (o 55,9% do total dos asinados) que afectan a 88.720 traballadores/as (82,5%).

Destes convenios 14 son de sector (o 46,7% dos de sector asinados este ano) e afectan a 79.678 traballadores/as (83,4%) e 76 son de empresa (o 58% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 9.042 traballadores/as (75,8%).

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

Complemento de nocturnidade. Por provincias. Galicia. 2009

■ Cadro 9.20c

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	3	5
	%	50,00%	33,33%	38,46%
	Nº Traballadores/as	3.570	797	4.367
	%	86,23%	62,71%	80,71%
A Coruña	Nº Convenios	3	24	27
	%	75,00%	63,16%	64,29%
	Nº Traballadores/as	18.000	2.692	20.692
	%	85,15%	86,06%	85,26%
Lugo	Nº Convenios	1	3	4
	%	33,33%	37,50%	36,36%
	Nº Traballadores/as	2.960	32	2.992
	%	87,47%	17,68%	83,93%
Ourense	Nº Convenios	4	5	9
	%	40,00%	50,00%	45,00%
	Nº Traballadores/as	4.150	672	4.822
	%	36,70%	47,59%	37,91%
Pontevedra	Nº Convenios	4	41	45
	%	44,44%	62,12%	60,00%
	Nº Traballadores/as	50.998	4.849	55.847
	%	91,75%	81,66%	90,77%
Galicia	Nº Convenios	14	76	90
	%	46,67%	58,02%	55,90%
	Nº Traballadores/as	79.678	9.042	88.720
	%	83,38%	75,79%	82,54%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Establécese fixando unha porcentaxe en 57 convenios, o 63,3% dos que teñen este complemento, que afectan a 82.752 traballadores/as. Deles 11 son de sector e afectan a 76.528 traballadores/as e 46 son de empresa e afectan a 6.224 traballadores/as.

Maioritariamente indícase expresamente que a porcentaxe se aplica sobre o salario base, engadindo nun convenio ademais a antigüidade e noutro o complemento de convenio. Recóllese tamén nalgúns convenios unha fórmula para o seu cálculo.

Indican unha contía á hora de establecer este complemento 28 convenios (o 31,1% dos que o teñen), que afectan a 5.692 traballadores/as. Deles 3 son de sector e afectan a 3.150 traballadores/as e 25 son de empresa e afectan a 2.542 traballadores/as.

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

Considérase maioritariamente traballo nocturno para estes efectos o realizado entre as 22 e as 6 horas (indícano así 55 convenios).

Hai convenios que establecen outros períodos (inicio ás 12 da noite e remate ás 8 horas, inicio ás 21 horas e remate ás 6 ou ás 7 horas, inicio ás 22 horas e remate ás 6.30h, 7h, 7.30h ou ás 8h da mañá, inicio ás 23 horas e remate ás 7 horas).

Indícase nalgúns 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 os/as traballadores/as que realizaren como mínimo un terzo da xornada no horario nocturno terán dereito á totalidade do incremento).

Nalgúns casos indícase un número mínimo de horas que hai que traballar para ter dereito a el (xeralmente 3 horas).

Establécese nalgúns casos este complemento só para o caso de traballar certas noites que se indican e outros indican unha contía a maiores da que resulta de aplicar a porcentaxe de cálculo do complemento para o caso de traballar certas noites ou unha contía superior á indicada para as outras noites.

Sinalan algúns convenios que aqueles/as traballadores/as que acrediten a realización de xornada nocturna de forma habitual ou pertenzan á quenda fixa de noite, percibirán este complemento na retribución das vacacións.

As excepcións ou limitacións que maioritariamente se establecen á hora de percibir este complemento refírense ás contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos (como gardas, vixilantes, porteiros, serenos ou similares), ou os que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante o período sinalado como nocturno.

Exclúese nalgún caso 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.

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

Existen cláusulas que fan referencia ao respecto a situacións adquiridas en convenios anteriores para os traballadores/as que estiveran na empresa nunha certa data.

Outras cláusulas remiten ao sinalado noutros convenios, acordos ou ordenanzas.

■ Complementos por traballo a quendas

Figura este complemento en 19 convenios (11,8% do total de asinados este ano) que afectan a 2.649 traballadores/as. Son todos de empresa (Cadro 9.20d).

Complemento por traballo a quendas. Por provincias. Galicia. 2009

■ Cadro 9.20d

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	0	1	1
	%	0,00%	11,11%	7,69%
	Nº Traballadores/as	0	40	40
	%	0,00%	3,15%	0,74%
A Coruña	Nº Convenios	0	9	9
	%	0,00%	23,68%	21,43%
	Nº Traballadores/as	0	1.065	1.065
	%	0,00%	34,05%	4,39%
Lugo	Nº Convenios	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
	Nº Traballadores/as	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
Ourense	Nº Convenios	0	2	2
	%	0,00%	20,00%	10,00%
	Nº Traballadores/as	0	533	533
	%	0,00%	37,75%	4,19%
Pontevedra	Nº Convenios	0	7	7
	%	0,00%	10,61%	9,33%
	Nº Traballadores/as	0	1.011	1.011
	%	0,00%	17,03%	1,64%
Galicia	Nº Convenios	0	19	19
	%	0,00%	14,50%	11,80%
	Nº Traballadores/as	0	2.649	2.649
	%	0,00%	22,20%	2,46%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto do tipo de cláusulas recollidas pódese sinalar que maioritariamente se fixa como unha contía.

■ Complementos de posto e responsabilidade

Recollen 68 convenios (42,2% dos asinados) que afectan a 33.254 traballadores/as (30,9%) 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).

**Complementos de posto e responsabilidade.
Por provincias. Galicia. 2009**

■ Cadro 9.20e

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	0	4	4
	%	0,00%	44,44%	30,77%
	Nº Traballadores/as	0	194	194
	%	0,00%	15,26%	3,59%
A Coruña	Nº Convenios	0	19	19
	%	0,00%	50,00%	45,24%
	Nº Traballadores/as	0	2.146	2.146
	%	0,00%	68,61%	8,84%
Lugo	Nº Convenios	0	3	3
	%	0,00%	37,50%	27,27%
	Nº Traballadores/as	0	110	110
	%	0,00%	60,77%	3,09%
Ourense	Nº Convenios	1	5	6
	%	10,00%	50,00%	30,00%
	Nº Traballadores/as	250	1.148	1.398
	%	2,21%	81,30%	10,99%
Pontevedra	Nº Convenios	1	35	36
	%	11,11%	53,03%	48,00%
	Nº Traballadores/as	27.000	2.406	29.406
	%	48,57%	40,52%	47,80%
Galicia	Nº Convenios	2	66	68
	%	6,67%	50,38%	42,24%
	Nº Traballadores/as	27.250	6.004	33.254
	%	28,52%	50,33%	30,94%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 2 son de sector (6,7% dos de sector) e afectan a 27.250 traballadores/as (28,5%) e 66 son de empresa (50,4% dos de empresa) e afectan a 6.004 traballadores/as (50,3%).

Fíxase maioritariamente establecendo unha contía. Os convenios que establecen algún destes complementos como unha porcentaxe do soldo base son 13.

Aínda que xeralmente veñen condicionados estes complementos á realización efectiva das tarefas polas que se establece o complemento, en 8 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 33 convenios (20,5% dos asinados este ano) que afectan a 6.628 traballadores/as (6,2%).

Deles 30 son de empresa (22,9% dos de empresa asinados) e afectan a 2.558 traballadores/as (21,4%) e 3 son de sector (10% dos de sector asinados) e afectan a 4.070 traballadores/as (4,3%).

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 convenios se indica unha porcentaxe sobre o salario base.

Tamén se indica nalgún caso a compensación en tempo de descanso ademais da contía.

Faise referencia nalgúns convenios á voluntariedade ou obrigatoriedade da dispoñibilidade así como á necesidade de rotación entre os traballadores/as ou ao establecemento de quendas. Limitase nalgún convenio o número de semanas ao mes que pode permanecer en dispoñibilidade cada traballador/a.

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

■ Primas e incentivos. Complemento de produtividade

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20f establecen primas ou incentivos ou complementos de produtividade polo traballo realizado 50 convenios (31,1% dos asinados), que afectan a 7.429 traballadores/as (6,9%).

**Primas e incentivos. Complemento de produtividade.
Por provincias. Galicia. 2009**

■ Cadro 9.20f

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	0	3	3
	%	0,00%	33,33%	23,08%
	Nº Traballadores/as	0	634	634
	%	0,00%	49,88%	11,72%
A Coruña	Nº Convenios	0	13	13
	%	0,00%	34,21%	30,95%
	Nº Traballadores/as	0	1.591	1.591
	%	0,00%	50,86%	6,56%
Lugo	Nº Convenios	0	4	4
	%	0,00%	50,00%	36,36%
	Nº Traballadores/as	0	112	112
	%	0,00%	61,88%	3,14%
Ourense	Nº Convenios	1	4	5
	%	10,00%	40,00%	25,00%
	Nº Traballadores/as	250	1.102	1.352
	%	2,21%	78,05%	10,63%
Pontevedra	Nº Convenios	0	25	25
	%	0,00%	37,88%	33,33%
	Nº Traballadores/as	0	3.740	3.740
	%	0,00%	62,98%	6,08%
Galicia	Nº Convenios	1	49	50
	%	3,33%	37,40%	31,06%
	Nº Traballadores/as	250	7.179	7.429
	%	0,26%	60,18%	6,91%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles I é de sector (3,3% dos de sector) e afecta a 250 traballadores/as (0,3%) e 49 son de empresa (37,4% dos de empresa) e afectan a 7.179 traballadores/as (60,2%).

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

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

Establécese como unha contía fixa ou unha contía en función dos obxectivos fixados segundo a actividade da empresa (produto vendido, produción, ocupación, tipo de actividade, etc.) ou sinálanse porcentaxes (para aplicar sobre o salario, a facturación, etc).

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

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.

Algunhas primas fíxanse tendo en conta o rendemento individual e outras o rendemento total da empresa ou por seccións ou departamentos, establecendo ás veces dentro do mesmo convenio varias delas.

Estas primas non só se establecen en función da cantidade de produción, senón tamén da calidade do produto ou servizo, ambiental, da seguridade e mellora continua.

Indícase nalgúns convenios que a súa asignación realizárase conforme a criterios obxectivos establecidos regulamentariamente coa necesaria información e participación da representación legal dos traballadores/as.

Recollen algúns convenios os parámetros, factores ou criterios que se utilizan para calcular estas primas (nalgún caso de xeito moi detallado).

Sinálanse entre eles o rendemento, a responsabilidade, a competencia práctica, a eficacia, a eficiencia, a polivalencia, a colaboración, a iniciativa, a actitude e a experiencia do traballador/a no desempeño do seu labor.

Respecto dos obxectivos sinálase nalgún convenio a posibilidade de que poidan variar tanto na súa redacción coma no seu peso relativo dun ano a outro, en función das prioridades que se definan. Tamén se indica respecto deles que debe fixarse un nivel mínimo de cumprimento, que en caso de non se alcanzar, suporá que a súa valoración sexa cero.

Establecen varios convenios unha relación entre estas primas e a asistencia (ás veces tamén a puntualidade) ao traballo, sinalando penalizacións parciais ou a perda total delas segundo as faltas de asistencia ao traballo e recollendo tamén as faltas que se teñen en conta e cales non. Tamén se sinalan niveis de absentismo para ter en conta á hora de ter dereito a cobrar estas primas.

Indícanse ás veces outros complementos como o de responsabilidade cuxa percepción sería incompatible con estes.

Tamén se indica nalgúns convenios cal é a contía a percibir por estes complementos no período de vacacións, sinalando xeralmente a media do percibido por estes conceptos nos tres meses anteriores.

Existen cláusulas respecto do procedemento a seguir para o establecemento, control ou modificación destas primas e outras que se refiren á creación de comisións de produtividade para estes efectos (recollendo nalgúns casos 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 e os métodos para o seu cálculo sexan de coñecemento público polos demais traballadores/as da empresa así como pola representación legal dos traballadores/as.

■ Complemento de asistencia e puntualidade

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20g, recollen este tipo de complementos 28 convenios (17,4% dos asinados este ano) que afectan a 19.106 traballadores/as (17,8%).

Asistencia e puntualidade. Por provincias. Galicia. 2009

■ Cadro 9.20g

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	2	3
	%	25,00%	22,22%	23,08%
	Nº Traballadores/as	170	554	724
	%	4,11%	43,59%	13,38%
A Coruña	Nº Convenios	2	5	7
	%	50,00%	13,16%	16,67%
	Nº Traballadores/as	4.940	443	5.383
	%	23,37%	14,16%	22,18%
Lugo	Nº Convenios	1	1	2
	%	33,33%	12,50%	18,18%
	Nº Traballadores/as	2.960	13	2.973
	%	87,47%	7,18%	83,39%
Ourense	Nº Convenios	0	2	2
	%	0,00%	20,00%	10,00%
	Nº Traballadores/as	0	631	631
	%	0,00%	44,69%	4,96%
Pontevedra	Nº Convenios	1	13	14
	%	11,11%	19,70%	18,67%
	Nº Traballadores/as	8.000	1.395	9.395
	%	14,39%	23,49%	15,27%
Galicia	Nº Convenios	5	23	28
	%	16,67%	17,56%	17,39%
	Nº Traballadores/as	16.070	3.036	19.106
	%	16,82%	25,45%	17,78%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Destes convenios 23 son de empresa (17,6% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 3.036 traballadores/as (25,4%) e 5 son de sector (16,7% dos de sector asinados este ano) e afectan a 16.070 traballadores/as (16,8%).

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

Normalmente establécense fixando unha contía, pero hai convenios que sinalan unha porcentaxe (xeralmente sobre o salario base).

■ Outros complementos

Figura en 76 convenios (47,2% dos asinados) que afectan a 71.666 traballadores/as (66,7%) un **complemento por traballar en días festivos**.

Deles 62 son de empresa (47,3% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 6.825 traballadores/as (57,2%), e 14 de sector (46,7% dos de sector asinados) que afectan a 64.841 traballadores/as (67,9%).

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) e ás veces indícase a posibilidade de opción entre elas e a quen lle corresponde (empresa ou traballador/a).

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) e respecto das porcentaxes nuns casos indican que se aplican sobre o salario base e noutros sobre todos os conceptos económicos percibidos polo traballador/a na súa xornada normal.

Establecen algúns convenios unha compensación maior por traballar en certos festivos especiais que se indican.

Hai convenios que indican unha fórmula para o cálculo deste complemento e nalgún convenio ao sinalar a contía que corresponde por día festivo traballado indica unha contía máxima ao mes.

Existe en 16 convenios (9,9% dos asinados este ano) que afectan a 2.528 traballadores/as (2,4%) un **complemento de convenio**. Deles 2 son de sector (6,7% dos de sector asinados este ano) e afectan a 1.470 traballadores/as (1,5%) e 14 son de empresa (10,7% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 1.058 traballadores/as (8,9%).

Existe en 13 convenios, o 8,1% dos asinados este ano, que afectan a 2.346 traballadores (2,2%) un **complemento de actividade**.

Deles 1 é de sector (3,3% dos de sector asinados) e afecta a 1.500 traballadores/as (1,6%) e 12 son de empresa (9,2% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 846 traballadores/as (7,1%).

Establecen un **complemento por traballos especiais** 5 convenios, o 3,1% dos asinados este ano, que afectan a 95 traballadores/as (0,1%). Son todos 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 78 convenios dos asinados este ano (48,5%) establécense máis de 2 gratificacións extraordinarias (Cadro 9.20h). Afectan estes convenios a 61.110 traballadores/as (56,9%).

Número de gratificacións extraordinarias establecido nos convenios asinados. Galicia. 2009

■ Cadro 9.20h

		Sector	Empresa	Total
2 Pagas	Nº Convenios	10	73	83
	%	33,33%	55,73%	51,55%
	Nº Traballadores/as	40.123	6.255	46.378
	%	41,99%	52,43%	43,15%
3 Pagas	Nº Convenios	15	36	51
	%	50,00%	27,48%	31,68%
	Nº Traballadores/as	40.947	2.591	43.538
	%	42,85%	21,72%	40,50%
4 Pagas	Nº Convenios	5	20	25
	%	16,67%	15,27%	15,53%
	Nº Traballadores/as	14.488	3.061	17.549
	%	15,16%	25,66%	16,33%
5 Pagas	Nº Convenios	0	2	2
	%	0,00%	1,53%	1,24%
	Nº Traballadores/as	0	23	23
	%	0,00%	0,19%	0,021%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Inclúese neste cómputo a chamada “paga de beneficios” cando ao indicar como debe calcularse non se fai depender de se a empresa tivo ou non beneficios, senón que se converte nunha gratificación extraordinaria máis, na que só varía nalgúns casos a contía ou 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 total ou real. Outros convenios indican unha contía nas táboas salariais (á que ás veces se lle engade a antigüidade).

Algúns convenios engaden todos ou algúns complementos ou unha porcentaxe dalgún deles (os que máis se inclúen son os de asistencia, convenio, actividade e posto de traballo) e nalgúns casos as primas e/ou incentivos (xeralmente a media dos seis últimos meses).

Hai convenios que exclúen expresamente algúns complementos (os que máis se citan son o de transporte, os de puntualidade e asistencia e a produtividade).

Fan referencia ao rateo das gratificacións extraordinarias 35 convenios (21,7% dos asinados) que afectan a 58.024 traballadores/as (54%). Deles 11 son de sector (36,7% dos de sector asinados) e afectan a 56.858 traballadores/as (59,5%) e 24 son de empresa (18,3% dos de empresa asinados) e afectan a 1.166 traballadores/as (9,8%).

En 6 convenios de empresa establécese expresamente que todas as gratificacións extraordinarias serán rateadas, e noutros 6 (catro de empresa e dous de sector) indícase o rateo dalgunha delas. Nos demais convenios sinálase a posibilidade de facelo.

Indícase ás veces que o rateo será para o persoal de nova contratación, dándolle aos demais traballadores/as a opción entre mantelas como ata o momento ou ratealas.

As demais cláusulas refírense ao período de devengo, aos meses e datas en que se perciben e aos efectos nelas das situacións de incapacidade temporal.

Establécese unha gratificación condicionada a que existan beneficios ou aos resultados da empresa en 5 convenios, todos de empresa, que afectan a 259 traballadores/as e ademais nun convenio, tamén de empresa, non se establece para este ano pero si para o seguinte que é o último de vixencia do convenio.

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, teñen cláusulas ao respecto 98 convenios (60,9% dos asinados este ano) que afectan a 81.213 traballadores/as (75,6%).

■ Cadro 9.20i

Axudas de custo e gastos de locomoción. Por provincias. Galicia. 2009

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	4	6	10
	%	100,00%	66,67%	76,92%
	Nº Traballadores/as	4.140	788	4.928
	%	100,00%	62,00%	91,07%
A Coruña	Nº Convenios	3	20	23
	%	75,00%	52,63%	54,76%
	Nº Traballadores/as	19.640	1.487	21.127
	%	92,90%	47,54%	87,06%
Lugo	Nº Convenios	2	3	5
	%	66,67%	37,50%	45,45%
	Nº Traballadores/as	3.323	110	3.433
	%	98,20%	60,77%	96,30%
Ourense	Nº Convenios	3	7	10
	%	30,00%	70,00%	50,00%
	Nº Traballadores/as	5.500	931	6.431
	%	48,63%	65,93%	50,55%
Pontevedra	Nº Convenios	7	43	50
	%	77,78%	65,15%	66,67%
	Nº Traballadores/as	41.888	3.406	45.294
	%	75,36%	57,36%	73,62%
Galicia	Nº Convenios	19	79	98
	%	63,33%	60,31%	60,87%
	Nº Traballadores/as	74.491	6.722	81.213
	%	77,95%	56,35%	75,56%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 19 son de sector (63,3% dos de sector) e afectan a 74.491 traballadores/as (78%) e 79 son de empresa (60,3% dos de empresa) e afectan a 6.722 traballadores/as (56,3%).

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.

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

■ Establécense 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.

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 70 convenios (43,5% dos asinados) que afectan a 58.046 traballadores/as (54%).

Deles 14 son de sector (46,7%) e afectan a 51.698 traballadores/as (54,1%) e 56 son de empresa (42,7%) e afectan a 6.348 traballadores/as (53,2%).

○ Cadro 9.20k recolle estes datos por provincias.

Complemento de transporte e distancia. Por provincias. Galicia. 2009

■ Cadro 9.20k

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	3	5
	%	50,00%	33,33%	38,46%
	Nº Traballadores/as	1.240	797	2.037
	%	29,95%	62,71%	37,65%
A Coruña	Nº Convenios	3	16	19
	%	75,00%	42,11%	45,24%
	Nº Traballadores/as	19.640	1.139	20.779
	%	92,90%	36,41%	85,62%
Lugo	Nº Convenios	2	4	6
	%	66,67%	50,00%	54,55%
	Nº Traballadores/as	3.323	50	3.373
	%	98,20%	27,62%	94,61%
Ourense	Nº Convenios	1	1	2
	%	10,00%	10,00%	10,00%
	Nº Traballadores/as	1.200	48	1.248
	%	10,61%	3,40%	9,81%
Pontevedra	Nº Convenios	6	32	38
	%	66,67%	48,48%	50,67%
	Nº Traballadores/as	26.295	4.314	30.609
	%	47,31%	72,65%	49,75%
Galicia	Nº Convenios	14	56	70
	%	46,67%	42,75%	43,48%
	Nº Traballadores/as	51.698	6.348	58.046
	%	54,10%	53,21%	54,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Outros complementos

En 15 convenios (9,3% dos asinados este ano) establécese o complemento de “Quebranto de moeda” e en 3 (1,9% dos asinados este ano) 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 2009 en Galicia, tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual, que foron 144 este ano (o 61,5%). Deles 47 son de sector (o 63,5% dos de sector asinados e revisados este ano) e 97 son de empresa (o 60,6% dos de empresa asinados e revisados este ano).

O Cadro 9.21 reflicte a xornada media pactada en 2009 que foi de 1.758,65 horas.

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2003-2009

■ Cadro 9.21

Total Convenios. Xornada media pactada

	Total convenios	Convenios de empresa	Convenios de sector
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
2009	1.758,65	1.742,24	1.759,33

Total Convenios. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
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
2009	1.784,21	1.763,23	1.737,53	1.788,71

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2003-2009

■ Cadro 9.21
(continuación)

Convenios de sector. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
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
2009		1.765,65	1.737,53	1.791,23

Convenios de empresa. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
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
2009	1.784,21	1.739,06		1.745,28

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Segundo coa tendencia de anos anteriores, a xornada nos convenios de empresa é máis reducida que nos de sector, 1.742,24 horas fronte a 1.759,33 horas.

Por sectores económicos, no total de convenios, foi na construción onde se pactou unha xornada máis baixa, 1.737,5 horas.

Nos convenios de sector, é no sector servizos no que se pacta a xornada máis alta, 1.791,2 horas.

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.22, son 91 (56,5% dos asinados) os convenios que indican unha xornada anual inferior á máxima legal anual. Estes convenios afectan a 80.546 traballadores/as (74,9%).

**Evolución dos convenios que reducen a xornada máxima legal.
Porcentaxe sobre o total. Por provincias. Galicia 2005-2009**

■ Cadro 9.22

	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
2009						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	2	50,00	8	88,89	10	76,92
A Coruña	3	75,00	18	47,37	21	50,00
Lugo		0,00	3	37,50	3	27,27
Ourense	5	50,00	4	40,00	9	45,00
Pontevedra	4	44,44	44	66,67	48	64,00
Total	14	46,67	77	58,78	91	56,52

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 14 son de sector (46,7% dos de sector) e afectan a 72.058 traballadores/as (75,4%) e 77 son de empresa (58,8% dos de empresa) e afectan a 8.488 traballadores/as (71,1%).

Sinalar así mesmo que dos 103 convenios asinados este ano que rematan a súa vixencia en anos posteriores, 11 indican unha redución da xornada para os anos seguintes de vixencia. Os traballadores/as aos que afectan son 17.481.

Os convenios que indican unha xornada semanal inferior á xornada máxima establecida son 51 (31,7% dos asinados) e afectan a 16.233 traballadores/as (15,1%).

Deles 4 son de sector (13,3% dos de sector) e afectan a 13.250 traballadores/as (13,9%) e 47 son de empresa (35,9% dos de empresa) e afectan a 2.983 traballadores/as (25%).

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 2009, a xornada pactada é de 1.754,79 horas (1.761,24 horas nos convenios de sector e 1.711,46 horas nos de empresa).

9.5.1.2 Regulación da xornada

■ Distribución irregular da xornada

Segundo reflicte o Cadro 9.23a, 12 convenios (7,5% dos asinados este ano) indican unha distribución irregular da xornada. Deles 2 son de sector e 10 son de empresa e afectan a 5.863 traballadores/as (5,5%).

**Convenios colectivos con distribución irregular da xornada.
Por provincias. Galicia. 2003-2009**

■ Cadro 9.23a

	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
2009	2	0	0	0	0	2	6,7
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
2009	0	0	2	2	6	10	7,6
Total 2009	2	0	2	2	6	12	7,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Ademais, segundo se pode apreciar no Cadro 9.23b, en 12 convenios (7,5% dos asinados) indícase a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Os traballadores/as aos que afectan son 22.486 (20,9%).

Convenios colectivos que indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Por Provincias. Galicia. 2009

■ Cadro 9.23b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	0	2	2
	%	0,00%	22,22%	15,38%
	Nº Traballadores/as	0	221	221
	%	0,00%	17,39%	4,08%
A Coruña	Nº Convenios	3	2	5
	%	75,00%	5,26%	11,90%
	Nº Traballadores/as	19.640	232	19.872
	%	92,90%	7,42%	81,89%
Lugo	Nº Convenios	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
	Nº Traballadores/as	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
Ourense	Nº Convenios	3	0	3
	%	30,00%	0,00%	15,00%
	Nº Traballadores/as	2.320	0	2.320
	%	20,51%	0,00%	18,24%
Pontevedra	Nº Convenios	0	2	2
	%	0,00%	3,03%	2,67%
	Nº Traballadores/as	0	73	73
	%	0,00%	1,23%	0,12%
Galicia	Nº Convenios	6	6	12
	%	20,00%	4,58%	7,45%
	Nº Traballadores/as	21.960	526	22.486
	%	22,98%	4,41%	20,92%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Entre as cláusulas recollidas pódense sinalar as seguintes:

- Necesidade de acordo coa representación legal dos traballadores/as para poder establecela.
- Fixar os límites máximos de distribución.
- Prazo mínimo de comunicación ao traballador/a ou de publicación do calendario.
- Establecer os períodos nos que se pode aplicar a distribución irregular da xornada.
- Indicar se a irregularidade afecta ou pode afectar a todo ou parte do cadro de persoal.
- Sinalar o xeito de compensación destas horas.
- Recollen tres convenios unha regulación da “bolsa de horas” de xeito detallado. Noutros convenios faise referencia á existencia de bolsas de horas ou pactos respecto da flexibilidade na distribución da xornada pero que non veñen recollidos no seu texto.

■ Tempo de traballo flexible. Prolongación da xornada

Recóllense cláusulas ao respecto en 56 convenios (34,8% dos asinados) que afectan a 56.587 traballadores/as (52,6%).

Deles 8 son de sector (26,7% dos de sector) e afectan a 51.965 traballadores/as (54,4%) e 48 de empresa (36,6% dos de empresa) e afectan a 4.622 traballadores/as (38,7%).

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

Establécense nalgúns convenios os motivos polos que se pode facer, sinalando nuns casos razóns organizativas ou produtivas e noutros por conciliación da vida laboral e familiar (ou para todos os casos).

Dentro da xornada fixada no convenio regúlase ás veces un réxime de flexibilidade de horarios sinalando unha xornada coincidente obrigatoria e logo unhas marxes mínimas e máximas para a entrada e saída e mesmo para as paradas nas xornadas partidas.

Limitáase nalgúns casos o número de veces ou o tempo durante o cal se poden aplicar as variacións na xornada.

Faise referencia nalgúns convenios á necesidade de rotar aos traballadores/as afectados/as e tamén se sinala que non deben supoñer ningún tipo de discriminación.

Recóllese tamén nalgúns convenios o procedemento a seguir para facer os cambios facendo referencia á negociación coa representación dos traballadores/as ou co propio traballador/a e sinalando ás veces os prazos e xeito de facer a notificación aos afectados/as.

■ 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 77 convenios dos asinados este ano (47,8%).

Estes convenios afectan a 18.671 traballadores/as (17,4%) e deles 70 son de empresa (53,4% dos de empresa asinados) e afectan a 9.191 traballadores/as (77%) e 7 son de sector (23,3% dos de sector asinados) e afectan a 9.480 traballadores/as (9,9%).

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 ás que se desenvolvan en condicións de perigosidade, penosidade ou toxicidade.

■ 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.

■ 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.

■ Indicar o número mínimo de horas de descanso entre quendas e nas rotacións.

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

■ Faise referencia á obriga de información e/ou negociación coa representación dos traballadores/as sobre as rotacións e os cambios nas quendas.

■ Indícase nalgúns convenios que na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado/a, engadindo nalgún caso que se fará sempre que non deteriorenen a organización do traballo.

■ Indica un convenio que cando a xornada se desenvolva en réxime de traballo a quendas, realizárase obrigatoriamente a substitución no posto de traballo, solapándose nel as quendas entrantes e saíntes.

■ Respecto dos cambios de quendas sinálase nalgúns convenios a necesidade de motivación suficiente do cambio e o prazo para a súa notificación (salvo supostos derivados de situacións sobrevidas ou urxentes) e nalgúns casos tamén se indica a duración máxima do cambio.

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

Para os 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 e o número máximo de cambios ao mes que se poden realizar.

Nalgúns casos non se poñen limitacións indicando que se poderán intercambiar as quendas de mutuo acordo entre os traballadores/as logo de comunicación á empresa e noutros esíxese sempre ademais a autorización desta.

Sinálase tamén ás veces o procedemento a seguir para solicitar o cambio e os criterios e/ou preferencias na súa concesión.

■ **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.

■ Establécese como norma xeral que a quenda de noite será rotatoria.

■ Nalgunha cláusula exceptúase das rotacións aos traballadores/as maiores de 50 anos, permanecendo nas quendas do día ou da noite, agás que voluntariamente se queiran incluír na rotación e prohibíndolle no caso de non rotar que troquen a quenda co resto do persoal.

■ Regúlanse, ademais da compensación, os descansos que corresponden e o xeito de desfrutalos.

■ 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 indica ás veces o número semanas ou meses consecutivos que como máximo se pode permanecer na quenda de noite, salvo adscrición voluntaria.

■ 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, sen prexuízo das situacións que por saúde laboral impidan o traballo nocturno, especialmente a maternidade.

■ Sinala un convenio a porcentaxe máxima do persoal da quenda de noite que non rote e vaia fixo nela se voluntariamente o solicita.

■ Para evitar a permanencia durante anos na quenda de noite indícase que cando exista unha vacante na quenda de día terán preferencia os traballadores/as da quenda de noite para cubrilas se cumpren os requisitos que se sinalan.

Entre as prioridades que se sinalan á hora de cambiar á quenda de día figuran os traballadores/as con problemas de saúde ou familiares, os que teñan máis antigüidade na quenda de noite e os que teñan responsabilidades familiares.

■ Descansos

Regúlanse os descansos en 118 convenios dos asinados este ano (73,3%) que afectan a 70.683 traballadores/as (65,8%).

Deles 23 son de sector (76,7% dos de sector) e afectan a 60.335 traballadores/as (63,1%) e 95 son de empresa (72,5% dos de empresa) e afectan a 10.348 traballadores/as (86,7%).

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

O descanso mínimo diario establécese expresamente como tempo efectivo de traballo en 76 convenios dos asinados este ano (47,2%) que afectan a 48.225 traballadores/as (44,9%). Deles 15 son de sector (50% dos de sector) e afectan a 43.018 traballadores/as (45%) e 61 de empresa (46,6% dos de empresa) e afectan a 5.207 traballadores/as (43,6%).

Nun destes convenios considérase tempo efectivo de traballo o descanso na quenda nocturna e non na diúrna, indicando a posibilidade de que se poida considerar no futuro nesta tamén tempo efectivo de traballo en función do cumprimento dos obxectivos.

Noutros dous convenios indícase que será tempo efectivo de traballo só para certos casos.

En 4 convenios (1 de sector e 3 de empresa) que afectan a 2.838 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.

Indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo 11 convenios (6,8% dos asinados) que afectan a 1.573 traballadores/as (1,5%). Son todos de empresa. Dous deles indican que non será tempo de traballo só para certos casos.

■ Horarios

Recollen cláusulas sobre o horario 71 convenios (44,1%) dos asinados este ano que afectan a 44.173 traballadores/as (41,1%). Deles 9 son de sector (30% dos de sector

asinados) e afectan a 37.428 traballadores/as (39,2%) e 62 de empresa (47,3% dos de empresa asinados) e afectan a 6.745 traballadores/as (56,5%).

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

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

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

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

9.5.2 Vacacións

Á hora de fixar as vacacións nos convenios colectivos asinados este ano, indícanse maioritariamente días naturais ou 1 mes natural, facéndoo así 131 convenios (81,4%) que afectan a 72.994 traballadores/as (67,9%).

Os convenios que indican días laborables son 53 (32,9% dos asinados este ano), e afectan a 43.602 traballadores/as (40,6%). Deles 8 son de sector (26,7% dos de sector) e afectan a 39.130 traballadores/as (40,9%) e 45 son de empresa (34,4% dos de empresa) e afectan a 4.472 traballadores/as (37,5%).

Destes convenios que indican días laborables 30 que afectan a 9.299 traballadores/as sínálanas tamén en días naturais ou un mes natural (4 son de sector e 26 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 20 a 33. Os que máis se repiten son 22 (faise en 36 convenios), 23 (faise en 6 convenios) e 21 (faise en 5 convenios).

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.24, son 12 os convenios que indican máis de 30 días naturais de vacacións (o 7,5% dos asinados). Os traballadores/as aos que afectan son 3.803 (3,5%).

■ Cadro 9.24

Evolución dos convenios colectivos con vacacións de máis de 30 días naturais.
Por provincias. Galicia. 2003-2009

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2009	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	0	0,0	1	3,3
Empresa												
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
2009	0	0,0	4	10,5	1	12,5	0	0,0	6	9,1	11	8,4
Total 2009	0	0,0	4	9,5	1	9,1	1	5,0	6	8,0	12	7,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles I é de sector (3,3% dos de sector asinados) e afecta a 1.500 traballadores/as (1,6%) e II son de empresa (8,4% dos de empresa) e afectan a 2.303 traballadores/as (19,3%).

En 154 convenios (o 95,7% dos asinados) establécense criterios para regular as vacacións ou datas de preferencia para o seu desfrute (Cadro 9.25). Os traballadores/as aos que afectan son 106.877 (99,4%).

**Convenios colectivos que fixan criterios ou datas nas vacacións.
Por provincias. Galicia. 2003 - 2009**

■ Cadro 9.25

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2009	3	75,0	4	100,0	3	100,0	10	100,0	9	100,0	29	96,7
Empresa												
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
2009	9	100,0	32	84,2	8	100,0	10	100,0	66	100,0	125	95,4
Total 2009	12	92,3	36	85,7	11	100,0	20	100,0	75	100,0	154	95,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 29 son de sector (96,7% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 95.158 traballadores/as (99,6%) e 125 son de empresa (95,4% dos de empresa asinados) e afectan a 11.719 traballadores/as (98,2%).

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.

Indícase nalgúns convenios o dereito do traballador/a a escoller a metade do período vacacional e a outra metade pola empresa.

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

Limítase nalgúns casos o fraccionamento a que queda facultada a empresa a un certo número de períodos, salvo acordo entre as partes, e tamén se sinala que cando as vacacións sexan fraccionadas por proposta da empresa, non se terán en conta os días festivos, pero si os domingos.

■ 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.

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

■ Fixar unha porcentaxe ou un número máximo de traballadores/as que poden desfrutar simultaneamente 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).

Nalgúns casos tamén se incrementan os días de vacacións a partir de que o traballador/a cumpra unha certa idade.

■ Establecemento de quendas rotativas para o desfrute das vacacións.

As preferencias na elección das quendas que se sinalan maioritariamente son a antigüidade e os traballadores/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 (xeralmente a media dos tres meses anteriores ao desfrute 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.

Tamén se engade en dous convenios a participación en beneficios.

Outros convenios indican que a retribución será a media obtida por todos os conceptos ou polos conceptos que cita expresamente o convenio 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.

■ Primas por vacacións fóra de certos períodos.

Teñen cláusulas ao respecto 28 convenios (17,4% dos asinados este ano) que afectan a 22.554 traballadores/as (21%). Deles 24 son de empresa (18,3% dos de empresa asinados) e afectan a 3.574 traballadores/as (30%) e 4 son de sector (13,3% dos de sector asinados) e afectan a 18.980 traballadores/as (19,9%).

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 78 convenios dos asinados este ano (48,4%) que afectan a 60.251 traballadores/as (56,1%).

Deles 13 son de sector (43,3% dos de sector) e afectan a 52.636 traballadores/as (55,1%) e 65 son de empresa (49,6% dos de empresa) e afectan a 7.615 traballadores/as (63,8%).

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 61 (37,9% dos asinados este ano) e afectan a 58.727 traballadores/as (54,6%).

Deles 12 son de sector (40% dos de sector) e afectan a 52.236 traballadores/as (54,7%) e 49 son de empresa (37,4% dos de empresa) e afectan a 6.491 traballadores/as (54,4%).

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **durante o seu desfrute** son 43 (26,7% dos asinados) e afectan a 34.909 traballadores/as (32,5%).

Deles 4 son de sector (13,3% dos de sector) e afectan a 29.450 traballadores/as (30,8%) e 39 son de empresa (29,8% dos de empresa) e afectan a 5.459 traballadores/as (45,8%).

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 límitase esta posibilidade a que se produza a alta dentro do ano natural, pero outros indican que se poden desfrutar no ano seguinte (xeralmente indícase como límite máximo o 15 de xaneiro do ano seguinte).

Requírese nalgúns casos uns certos requisitos, sinalando entre outros os seguintes:

- Que exista un número mínimo de días de duración da baixa.
- Que sexa debida a accidente de traballo ou enfermidade profesional.
- Que sexa debida a accidente (laboral ou non) ou que requira hospitalización.

Faise depender este dereito nun convenio de que o absentismo na empresa alcance os valores da media do sector:

Exclúese nalgún convenio o suposto de vacacións colectivas de todo un centro de traballo.

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

9.5.3 Permisos

O 98% dos convenios asinados este ano (158 convenios) melloran dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos traballadores/as. Os traballadores/as aos que afectan son 107.048 (o 99,6% do total).

Deles 29 son de sector (96,7% dos de sector) e afectan a 95.158 traballadores/as (99,6%) e 129 son de empresa (98,5% dos de empresa) e afectan a 11.890 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.

Esíxense ás veces algúns requisitos para ter dereito aos permisos sinalados ou para incrementar o número de días aos que se ten dereito, sinalando moitos convenios a 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 (nalgúns casos amplíase tamén para a inscrición como parella de feito) 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 e primeiras comunións, engadindo nun convenio a celebración de calquera outra cerimonia de similar rango doutra relixión.

Outros supostos que se engaden son o nacemento de netos e o divorcio ou separación.

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 103 convenios, o 64% do total dos asinados este ano, que afectan a 91.560 traballadores/as (85,2%).

Deles 19 son de sector (63,3% dos de sector) e afectan a 82.017 traballadores/as (85,8%) e 84 son de empresa (64,1% dos de empresa) e afectan a 9.543 traballadores/as (80%).

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.

9.5.3.2 Permisos por asuntos propios

Establécese o dereito a permisos retribuídos por asuntos propios en 93 convenios (57,8% dos asinados) que afectan a 39.338 traballadores/as (36,6%).

Deles 15 son de sector (50% dos de sector) e afectan a 32.137 traballadores/as (33,6%) e 78 son de empresa (59,5% dos de empresa) e afectan a 7.201 traballadores/as (60,4%).

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 ás seguintes circunstancias:

- Necesidade ou non de que exista xustificación para desfrutalos.
- Prohibición ou posibilidade de acumulalos entre si, ás vacacións ou aos festivos.
- Prazo de antelación mínima das solicitudes ou de aviso previo á empresa (excepto casos urxentes ou de forza maior).
- Necesidade de motivación da denegación.
- Días adicionais segundo anos de servizo.

- 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.

- 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 dos períodos de maior actividade da empresa para o seu desfrute.

Establécese ás veces un número para desfrutar por trimestre ou por semestre.

Indicación de períodos nos que se deben desfrutar:

- Fíxase nalgún caso un día adicional en función do absentismo do ano anterior.

9.5.3.3 Permisos non retribuídos

Existen cláusulas ao respecto en 85 convenios (52,8% dos asinados este ano) que afectan a 56.277 traballadores/as (52,8%).

Deles 11 son de sector (36,7% dos de sector) e afectan a 47.589 traballadores/as (49,8%) e 74 son de empresa (56,5% dos de empresa) e afectan a 8.688 traballadores/as (72,8%).

As cláusulas máis frecuentes refírense ao seguinte:

- Sinalar a duración máxima e/ou mínima e/ou 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.
- 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 ou outras circunstancias extraordinarias.

9.5.4 Conciliación da vida laboral e familiar

Recollen cláusulas relacionadas con este tema 159 convenios (98,8% dos asinados) que afectan a 107.059 traballadores/as (99,6%).

Deles 29 son de sector (96,7% dos de sector) e afectan a 95.158 traballadores/as (99,6%) e 130 son de empresa (99,2% dos de empresa) e afectan a 11.901 traballadores/as (99,8%).

Respecto do tipo de cláusulas que recollen que varían nalgún aspecto o sinalado na lexislación vixente, ademais do sinalado respecto dos permisos (incremento do número de días e/ou dos supostos que dan dereito a eles) 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, que adaptan as cláusulas sobre xornada ao sinalado na Lei da función pública de Galicia e no Estatuto básico do empregado público.

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

Ao sinalar as preferencias para o cambio de quenda indícase aos/ás traballadores/as que por circunstancias persoais deban conciliar a súa situación laboral coa familiar:

Tamén se indica que na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado/a sempre que non deteriores a organización do traballo.

Recóllese a posibilidade de que o traballador ou traballadora poida negociar unha flexibilización dos seus horarios por necesidades derivadas da atención a fillos/as menores de 12 anos ou persoas dependentes ao seu cargo con carácter persoal e temporal, sinalando que esta flexibilización será especialmente aplicable no caso de familias monoparentais.

Fai referencia unha destas cláusulas a que os traballadores/as que cumpran cos requisitos legais de familia numerosa poderán solicitar a preferencia de quenda de traballo se se trata de persoal con rotación de quendas, así como a adecuación da súa xornada laboral se se trata de traballadores/as con horario partido, mentres que un dos fillos/as sexa menor de 8 anos.

Indica outro convenio para o persoal con xornada continua que precise dispoñer de horas que non sexan obxecto de permiso oficial, que se tentará de facilitarlle un cambio de quenda. En caso de que non sexa posible, o/a responsable directo da persoa que o solicite deberá buscar a fórmula para compatibilizar a necesidade coa carga de traballo.

Fai referencia tamén á posibilidade de realización dunha xornada intensiva por motivos de conciliación, traballando igual número de horas que os demais traballadores/as, pero pasando dunha xornada partida a unha xornada continua ou dun réxime de traballo a quendas a unha única quenda fixa, xa sexa de mañá ou de tarde.

Sinala un convenio que os/as traballadores/as que teñan fillos ou fillas con discapacidade psíquica, física ou sensorial, terán dúas horas de flexibilidade horaria diaria a fin de conciliar os horarios dos centros educativos onde o fillo ou filla discapacitado reciba atención, cos horarios dos propios postos de traballo. Igualmente terán dereito a ausentarse do traballo polo tempo indispensable para asistir a reunións de coordinación do seu centro educativo, onde reciba tratamento ou para acompañalo/a se ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

Indica ademais que se poderá flexibilizar nun máximo dunha hora o horario fixo de xornada para quen teñan ao seu cargo persoas maiores, fillos e fillas menores de 12 anos ou persoas con discapacidade, así como quen teña ao seu cargo directo un familiar con enfermidade grave ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

Fixa un convenio nun mes a antelación coa que debe exporse no taboleiro de anuncios as quendas de traballo cos nomes dos traballadores/as atinxidos co obxecto de que poidan conciliar a vida laboral e familiar.

Establece un convenio ao regular a permanencia na quenda de noite que as prioridades para cubrir as vacantes que queden na quenda de día serán as seguintes:

- 1º. Preferencia aos traballadores/as con problemas de saúde ou familiares.
- 2º. Traballadores/as con máis antigüidade na quenda de noite.
- 3º. Traballadores/as que teñan responsabilidades familiares (coidado de fillos/as...)

Outras cláusulas refírense á posibilidade e facilidades no cambio de quendas entre os traballadores/as por este motivo e tamén existen cláusulas que indican o compromiso de que á hora de distribuír a xornada se terá en conta o dereito á conciliación sen chegar a concretalo.

■ 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 algúns 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 12 anos ou os 16 nalgún caso.

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

■ 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 12 meses.

Amplíase a duración da redución de xornada ata unha 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.

Indícase tamén a posibilidade de que o tempo correspondente se acumule nun crédito de horas que se poderá aproveitar en calquera momento, despois do gozo do permiso de maternidade.

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

Indica un convenio que como medida de conciliación da vida persoal e familiar, e de discriminación positiva por protección á maternidade, as nais con fillos menores de 1 ano, poderán reducir a súa xornada de traballo a cinco horas diarias, sen redución de soldo. Os homes poderán acollerse a este dereito se acreditan que por calquera causa crían sós ao neno/a. Por necesidades do servizo, especialmente no caso de traballo a quendas, poderase acumular en tempos de descanso.

Nun convenio que recolle respecto da lactación o sinalado na lexislación vixente, indica que poderá estenderse ata que o menor cumpra 1 ano se o descanso se acumula.

■ **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, 23 ou 30 días.

Sínálase tamén a posibilidade de desfrute deste permiso a tempo parcial.

■ **Garderías**

Existen cláusulas en 12 convenios de empresa. Fan referencia á existencia de axudas económicas ou a posibilidade de establecelas.

Nun convenio indícase a contía pero sinalando que se aboará só o custo real xustificado e fixando un máximo mensual.

Noutro convenio límtase a axuda para traballadores/as que estiveran contratados máis de seis meses seguidos.

■ **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 4 ou 5 anos e a excedencia por coidado de familiares ata 3 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 2 anos.

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

Nas excedencia por coidado de familiares inclúese tamén nalgúns casos as parellas de feito.

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**

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 e ampliándoos nalgúns casos tamén para as parellas de feito.

Establécese respecto da mobilidade que as traballadoras embarazadas e/ou as persoas que teñan ao seu cargo menores de 8 anos ou persoas dependentes, terán prioridade de permanencia no centro de traballo.

Non se computan para o cálculo do absentismo as horas relacionadas coa maternidade.

Sinálanse entre as ausencias que non consideran como tales para os efectos do premio de asistencia os permisos de matrimonio, maternidade, paternidade, falecemento ata o 2º grao, e hospitalización de familiares ata o 1º grao.

Ao establecer nun convenio unha paga extraordinaria adicional en proporción aos días que permaneza en activo o traballador/a indica que os días de baixa por incapacidade temporal, salvo que esta traia a súa causa en maternidade, risco durante o embarazo, accidente de traballo ou enfermidade profesional, non se computarán para os efectos de devengo da prima, pero si as vacacións, permisos e licenzas retribuídos. Os períodos de baixa por descanso de maternidade, permiso de paternidade, lactación, ou adopción e acollemento computarán coma se de día de traballo efectivo se tratase.

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 recoller 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 65 convenios (40,4% dos asinados) que afectan a 26.095 traballadores/as (24,3%).

Deles 6 son de sector (20% dos de sector) e afectan a 17.960 traballadores/as (18,8%) e 59 son de empresa (45% dos de empresa) e afectan a 8.135 traballadores/as (68,2%).

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 este tipo de complementos xa se fixo mención no apartado sobre a estrutura salarial deste informe.

Como xa se dicía no citado apartado, na regulación dos complementos de asistencia e puntualidade recóllese na maioría dos casos 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 9 convenios (5,6% dos asinados) que afectan a 2.637 traballadores/as (2,5%) fanse depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo. Son todos de empresa.

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

■ Establecemento de primas, incentivos ou gratificacións extraordinarias en función 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.

Tamén se pon en relación o absentismo individual co colectivo, podendo percibir os complementos os/as que estean dentro dos límites que se sinalan para cada un deles.

Nalgún caso indícase que cando o absentismo global supere a porcentaxe sinalada para ter dereito á percepción do complemento establecido, só o percibirán traballadores/as que teñan un absentismo inferior a unha certa porcentaxe que se indica.

■ Establécese o dereito ao desfrute de certos permisos sempre que o índice de absentismo colectivo da empresa non supere unha certa porcentaxe.

Nalgún caso este dereito fíxase para cada traballador/a en función do seu índice individual de absentismo.

■ Posibilidade de desfrute das vacacións en data distinta á fixada no calendario de vacacións para todos os casos de incapacidade temporal e unha vez rematada esta, cando o índice de absentismo da empresa alcance a media do sector.

■ 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.

■ Creación de Comisións de seguimento do absentismo indicando a súa composición e periodicidade das reunións.

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

■ 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 136 convenios (84,5% dos asinados) que afectan a 88.655 traballadores/as (82,5%).

Deles 25 son de sector (83,3% dos de sector) e afectan a 77.744 traballadores/as (81,4%) e 111 son de empresa (84,7% dos de empresa) e afectan a 10.911 traballadores/as (91,5%).

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

■ Retribución das horas extraordinarias

A regulación da retribución das horas extraordinarias é o tipo de cláusula máis habitual.

Faise 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, ou 4 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 de mutuo acordo).

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 7 ou a 8 horas).

■ Redución ou supresión das horas extraordinarias

Establécese a supresión das horas extraordinarias habituais en 28 convenios (17,4% dos asinados) que afectan a 63.468 traballadores/as (59%).

Deles 11 son de sector (36,7% dos de sector) e afectan a 61.724 traballadores/as (64,6%) e 17 son de empresa (13% dos de empresa) e afectan a 1.744 traballadores/as (14,6%).

Indican a redución ao mínimo das horas extraordinarias ou a redución do número máximo establecido no Estatuto dos Traballadores/as 48 convenios (29,8% dos asinados) que afectan a 41.428 traballadores/as (38,5%).

Deles 10 son de sector (33,3% dos de sector) e afectan a 37.969 traballadores/as (39,7%) e 38 son de empresa (29% dos de empresa) e afectan a 3.459 traballadores/as (29%).

Establécese nalgúns convenios un número concreto de horas extraordinarias que, no caso de superarse, 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 realizadas trimestralmente.

Sínálase 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.

9.6.1 Melloras sociais

Conteñen cláusulas deste tipo 158 convenios (98,14% dos convenios asinados este ano) que afectan a 107.457 traballadores/as (99,97%).

**Relación de determinadas cláusulas pactadas.
Porcentaxe sobre o total. Galicia. 2009**

■ Cadro 9.26

	Nº Convenios	% sobre o total
Melloras sociais	158	98,1%
Saúde laboral	154	95,7%
Mobilidade xeográfica	48	29,8%
Mobilidade funcional	85	52,8%
Promoción, ascensos	98	60,9%
Formación profesional	101	62,7%
Crédito de horas sindicais	95	59,0%
Desconto cota sindical	45	28,0%
Clasificación profesional	109	67,7%
Sometemento AGA	51	31,7%
Período de proba	64	39,8%
Acoso	68	42,2%
Réxime disciplinario	97	60,2%
Dereitos lingüísticos	38	23,6%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 30 son de sector (100% dos de sector) e afectan a 95.558 traballadores/as (100%), e 128 son de empresa (97,7% dos de empresa) e afectan a 11.899 traballadores/as (99,7%).

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

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de melloras sociais.
Por provincias. Galicia. 2003-2009**

■ Cadro 9.27

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2009	4	100,0	4	100,0	3	100,0	10	100,0	9	100,0	30	100,0
Empresa												
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
2009	9	100,0	35	92,1	8	100,0	10	100,0	66	100,0	128	97,7
Total 2009	13	100,0	39	92,9	11	100,0	20	100,0	75	100,0	158	98,1

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.

Os máis frecuentes son os complementos nos casos de accidente de traballo e enfermidade profesional. Establécenos 148 convenios (91,9% dos asinados este ano) que afectan a 105.508 traballadores/as (98,2%). Deles 27 son de sector (90% dos de sector) e afectan a 93.895 traballadores/as (98,3%) e 121 de empresa (92,4% dos de empresa) e afectan a 11.613 traballadores/as (97,3%).

Para o caso de enfermidade común veñen recollidos en 118 convenios (73,3% dos asinados) que afectan a 62.144 traballadores/as (57,8%). Deles 20 son de sector (66,7% dos de sector) e afectan a 51.415 traballadores/as (53,8%) e 98 de empresa (74,8% dos de empresa) e afectan a 10.729 traballadores/as (89,9%).

Indican un complemento no caso de hospitalización 62 convenios (38,5% dos asinados) que afectan a 63.256 traballadores/as (58,8%). Deles 10 son de sector (33,3% dos de sector) e afectan a 57.031 traballadores/as (59,7%) e 52 de empresa (39,7% dos de empresa) e afectan a 6.225 traballadores/as (52,2%).

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 56 convenios (9 de sector e 47 de empresa) que afectan a 31.302 traballadores/as non existe diferenza.

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

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

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

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

■ Axudas por matrimonio, natalidade e defunción.

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

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

Consiste maioritariamente nunha contía mensual.

■ Gastos médicos e sanitarios.

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

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

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

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

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

■ Préstamos ou anticipos reintegrables.

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

■ Fondo social e/ou asistencial.

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

■ Pólizas de seguros.

Veñen recollidas cláusulas ao respecto en 136 convenios (84,5% dos asinados) que afectan a 85.618 traballadores/as (79,7%).

Deles 22 son de sector (73,3% dos de sector) e afectan a 74.849 traballadores/as (78,3%) e 114 de empresa (87%) e afectan a 10.769 traballadores/as (90,3%).

■ Plans de pensións.

Teñen cláusulas 19 convenios dos asinados este ano que afectan a 1.650 traballadores/as. Son todos de empresa.

■ Actividades culturais e sociais.

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

■ Descontos na compra de produtos ou nos servizos da empresa.

Amplíase nalgúns casos para o caso de xubilados/as, pensionistas ou familiares de traballadores/as falecidos.

■ 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 154 convenios (95,7% dos asinados) que afectan a 105.830 traballadores/as (98,5%).

Deles 28 son de sector (93,3% dos de sector) e afectan a 94.038 traballadores/as (98,4%) e 126 son de empresa (96,2% dos de empresa) e afectan a 11.792 traballadores/as (98,8%).

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

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de saúde laboral.
Por provincias. Galicia. 2003-2009**

■ Cadro 9.28

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2009	4	100,0	4	100,0	3	100,0	8	80,0	9	100,0	28	93,3
Empresa												
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
2009	9	100,0	33	86,8	8	100,0	10	100,0	66	100,0	126	96,2
Total 2009	13	100,0	37	88,1	11	100,0	18	90,0	75	100,0	154	95,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.



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

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

■ **Roupa de traballo**

Existen cláusulas ao respecto en 134 convenios, o 83,2% dos asinados este ano, que afectan a 88.289 traballadores/as (82,1%).

Deles 22 son de sector (73,3% dos de sector) e afectan a 77.012 traballadores/as (80,6%) e 112 son de empresa (85,5% dos de empresa) e afectan a 11.277 traballadores/as (94,5%).

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

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

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

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

En 101 destes convenios (62,7% dos asinados) que afectan a 77.585 traballadores/as (72,2%) faise referencia aos **equipos ou pezas de protección individual**. Deles 15 son de sector (50% dos de sector) e afectan a 68.383 traballadores/as (71,6%) e 86 son de empresa (65,6% dos de empresa) e afectan a 9.202 traballadores/as (77,1%).

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 da representación dos traballadores/as, do comité de seguridade e saúde laboral, delegados/as de prevención ou servizo de prevención 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 101 convenios (62,7% dos asinados este ano) que afectan a 84.671 traballadores/as (78,8%).

Deles 20 son de sector (66,7% dos de sector) e afectan a 76.308 traballadores/as (79,9%) e 81 son de empresa (61,8% dos de empresa) e afectan a 8.363 traballadores/as (70,1%).

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 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 31 dos 154 convenios que teñen cláusulas sobre saúde laboral, estas refírense exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas (23.503 traballadores/as afectados/as). Deles 6 son de sector e afectan a 22.461 traballadores/as e 25 son de empresa e afectan a 1.042 traballadores/as.

■ Protección á maternidade

Teñen cláusulas ao respecto 56 convenios (34,8% dos asinados este ano) que afectan a 64.337 traballadores/as (59,9%).

Deles 11 son de sector (36,7% dos de sector) e afectan a 59.367 traballadores/as (62,1%) e 45 son de empresa (34,4% dos de empresa) e afectan a 4.970 traballadores/as (41,7%).

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 46 convenios dos que 8 son de sector e 38 de empresa).
- A posibilidade de cambio de quenda (indícase en 23 convenios dos que 4 son de sector e 19 de empresa).
- A prohibición do traballo nocturno (indícase en 15 convenios dos que 4 son de sector e 11 de empresa).
- A prohibición de traballo penoso ou perigoso (indícase en 37 convenios dos que 8 son de sector e 29 de empresa).

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

■ Plan de prevención

Fan referencia a plans de prevención en materia de saúde e seguridade 15 convenios, o 9,3% dos asinados este ano, que afectan a 4.720 traballadores/as (4,4%).

Destes convenios 3 son de sector (10% dos de sector) e afectan a 1.572 traballadores/as e 12 de empresa (9,2% dos de empresa) e afectan a 3.148 traballadores/as.

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

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

- A avaliación dos factores de risco que poidan afectar á saúde e integridade dos/das traballadores e traballadoras.
- A determinación das prioridades na adopción de medidas preventivas adecuadas e a vixilancia da súa eficacia.
- As medidas correctoras dos riscos detectados e os medios de protección, tanto colectivos coma individuais.

- Asegurar a prestación correcta dos primeiros auxilios e plans de emerxencia.
- A vixilancia da saúde respecto dos riscos derivados do traballo.
- A información e formación dos traballadores/as e dos delegados/as de prevención sobre a prevención de riscos e protección da saúde nos postos de traballo.
- A realización de inspeccións periódicas do material de traballo.

■ Comité de seguridade e saúde laboral

Fan referencia ao Comité de seguridade e saúde 64 convenios (39,8% dos asinados) que afectan a 52.796 traballadores/as (49,1%). Deles 7 son de sector (23,3% dos de sector) e afectan a 43.910 traballadores/as (46%) e 57 son de empresa (43,5% dos de empresa) e afectan a 8.886 traballadores/as (74,5%).

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.
- Coñecer e analizar os resultados estatísticos das actividades de vixilancia da saúde, así como os indicadores de absentismo por enfermidade co fin de identificar eventuais relacións entre risco e dano.
- Coñecer cantos informes e estudos obteña a empresa sobre as cuestións relacionadas coa prevención, procedentes dos servizos de prevención, das inspeccións de traballo ou doutras entidades.
- Procurar para os traballadores/as da empresa unha información e formación adecuada en materia de seguridade e saúde.

- Cooperar na realización e no desenvolvemento de cursos e de campañas de seguranza e saúde.
- Propoñer a imposición de sancións ás persoas que incumpran as normas e as instrucións en materia de seguranza e saúde.

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 59 convenios dos asinados este ano (36,6%) que afectan a 51.380 traballadores/as (47,8%). Deles 8 son de sector (26,7% dos de sector) e afectan a 44.273 traballadores/as (46,3%) e 51 son de empresa (38,9% dos de empresa) e afectan a 7.107 traballadores/as (59,6%).

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.

En relación coa prestación de traballo, a empresa deberá poñer 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 banda, os traballadores/as deberán observar as normas de prevención de riscos laborais e colaborar no seu adecuado cumprimento así como utilizar os medios de protección que a empresa lles facilite.

Sinálase que a empresa está obrigada a promover, formular e poñer en aplicación unha adecuada política de seguridade e hixiene nos seus centros de traballo, así como a facilitar a participación do persoal nela.

■ Cláusulas sobre **formación** nesta materia

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

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

Sinálase que a empresa debe garantir que a totalidade dos seus traballadores/as recibirán unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada en materia preventiva 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 evolución 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 básico da formación e nalgún caso tamén a duración mínima.

■ 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:

- Coordinar plans de formación, tanto para os delegados/as de prevención como para o conxunto dos traballadores/as do sector.
- Servir como mediador para a solución daqueles conflitos que en materia de saúde laboral e prevención de riscos se xeren en calquera das empresas do ámbito do convenio.

- Analizar todas as incidencias ocorridas en materia de saúde laboral e aqueles accidentes producidos no sector para poder emitir os informes e recomendacións correctoras de prevención.
- Os membros da comisión estarán facultados/as para visitar as empresas do sector, para exercer labores de vixilancia e asesoramento en materia de saúde laboral e prevención de riscos.
- Coordinar o traballo e recibir as consultas e suxestións dos delegados/as de prevención sectoriais.
- Estudar e acordar os mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector.
- 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.

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 27 convenios (16,8% dos asinados este ano) que afectan a 30.312 traballadores/as (28,2%).

Deles 2 son de sector (6,7% dos de sector) e afectan a 27.500 traballadores/as (28,8%) e 25 son de empresa (19,1% dos de empresa) e afectan a 2.812 traballadores/as (23,6%).

A maioría das cláusulas remiten ao disposto na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, tanto no que se refire á designación como ás funcións.

Existen cláusulas que fan referencia á existencia dun servizo de prevención propio indicando a súa composición e funcións.

— *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.

Establécese o procedemento de actuación para a protección fronte á exposición de axentes biolóxicos, incluíndo campañas de vacinación e sinalando nalgún caso que se deberá informar aos traballadores/as sobre os beneficios, vantaxes e inconvenientes tanto da vacinación como da non vacinación.

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.

Para os traballadores/as que ocupen postos penosos e/ou perigosos indícase o traslado a outros postos cando leven máis dun certo tempo traballando neles.

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

Defínese nalgúns convenios o que se entende por actividade continuada penosa, tóxica ou perigosa e nalgún caso indícase unha relación das enfermidades que poden

ser consecuencia da actividade laboral na empresa e que, polo tanto, deben considerarse como enfermidades profesionais.

Inclúese tamén nalgúns convenios respecto da drogodependencia un plan de propostas, na súa vertente preventiva, asistencial, de reinserción, e non sancionadora.

Inclúe un convenio un código de conduta hixiénico–sanitaria detallado.

— *Risco grave e inminente*

Nalgúns casos as cláusulas só fan referencia á posibilidade de paralización da actividade neste suposto e noutros remiten ou 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 de subcontratación a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade, nos centros de traballo nos que presten servizos traballadores/as de empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados para a prevención de riscos, información sobre estes e, en xeral, en todo o que se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores/as, así como hixiénico-sanitarias.

— *Protección a traballadores especialmente sensibles a determinados riscos*

Ademais das cláusulas sobre protección da maternidade 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 a outras persoas relacionadas coa empresa.

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

Prohíbese a realización de traballos penosos aos maiores dunha certa idade (55 anos).

Establécese para o persoal maior de cincuenta e cinco anos que poderá renunciar voluntariamente á realización de gardas e ao traballo nocturno, sempre e cando as necesidades do servizo o permitan.

Exclúense das rotacións os traballadores/as maiores de 50 anos, permanecendo nas quendas do día ou da noite, agás que voluntariamente se queiran incluír na rotación.

9.6.3 Formación profesional

Existen cláusulas sobre formación profesional en 101 convenios (62,7% dos asinados) que afectan a 60.127 traballadores/as (55,9%).

Deles 13 son de sector (43,3% dos de sector) e afectan a 50.130 traballadores/as (52,5%) e 88 son de empresa (67,2% dos de empresa) e afectan a 9.997 traballadores/as (83,8%).

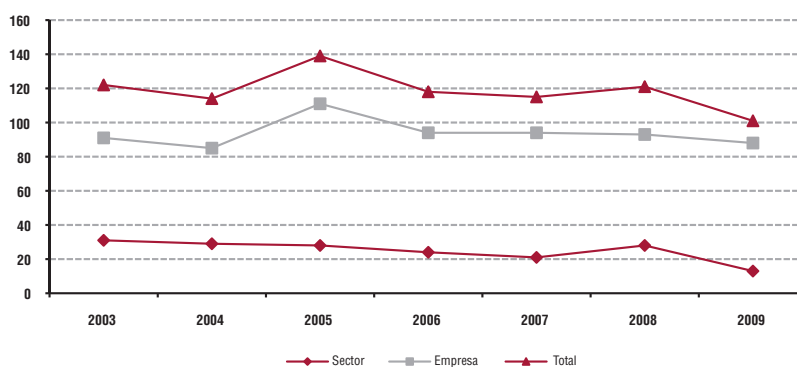
No Cadro 9.29 pode apreciarse a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de formación profesional.
Por provincias. Galicia. 2003-2009**

■ Cadro 9.29

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2009	2	50,0	2	50,0	2	66,7	5	50,0	2	22,2	13	43,3
Empresa												
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
2009	9	100,0	24	63,2	5	62,5	10	100,0	40	60,6	88	67,2
Total 2009	11	84,6	26	61,9	7	63,6	15	75,0	42	56,0	101	62,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Respecto do tipo de 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.

Considérase a formación como un dos elementos claves na estratexia de desenvolvemento e consolidación futura, xa que ten como obxectivo o perfeccionamento profesional do conxunto do persoal e a súa adaptación aos continuos cambios tecnolóxicos e organizativos, así como un mecanismo eficaz e indispensable para articular a mobilidade e a promoción.

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

- Adaptación ao posto de traballo e ás súas modificacións.
- 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 do traballo.
- Reconversión profesional e adecuación ao novo sistema de cualificación.
- Adaptar a mentalidade do persoal e das direccións a unha dirección participativa por obxectivos.
- Ampliar os coñecementos do persoal que permitan prosperar e aspirar a promocións profesionais así como a adquisición dos coñecementos correspondentes a outros postos de traballo.
- Formar teórica e practicamente, de maneira suficiente e axeitada, en materia preventiva cando se produzan cambios nas funcións que se desempeñan ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo e nas condicións que establece o artigo 19 da Lei de prevención de riscos laborais.
- Facilitar e promover a adquisición polos traballadores/as de títulos académicos e profesionais.

Recollen varios convenios unha cláusula na que se sinala que a empresa colaborará coas organizacións empresariais e sindicais para a realización de cursos de formación para os traballadores/as, segundo o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e os sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver o devandito labor.

Fan referencia tamén varios convenios a que aos traballadores/as que participen en cursos de formación continua teráselles en conta estes para efectos de promoción interna e o acceso a categorías superiores.

Existen nalgúns convenios cláusulas nas que se garante que se respectará o principio de igualdade de oportunidades e a non discriminación no acceso á formación.

■ 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 53 convenios (32,9% dos asinados este ano) que afectan a 40.855 traballadores/as (38%). Deles 5 son de sector (16,7% dos de sector) e afectan a 35.070 traballadores/as (36,7%) e 48 de empresa (36,6% dos de empresa) e afectan a 5.785 traballadores/as (48,5%).

■ Permisos para acudir a exames

Fan referencia a estes permisos 70 convenios dos asinados este ano, o 43,5%, que afectan a 24.088 traballadores/as (22,4%). Deles 7 son de sector (23,3% dos de sector asinados) e afectan a 16.839 traballadores/as e 63 son de empresa (48,1% dos de empresa asinados) e afectan a 7.249 traballadores/as (60,8%).

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

■ Constitución de comisións paritarias

Establécense estas comisións de formación en 11 convenios (6,8% dos asinados) que afectan a 7.244 traballadores/as (6,7%). Deles 3 son de sector e 8 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 33 convenios (20,5% dos asinados este ano) que afectan a 9.724 traballadores/as (9%). Deles 2 son de sector (6,7% dos de sector asinados) e afectan a 5.500 traballadores/as (5,8%) e 31 de empresa (23,7% dos de empresa asinados) e afectan a 4.224 traballadores/as (35,4%).

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.
- 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 133 convenios (82,6% dos asinados este ano) que afectan a 98.800 traballadores/as (91,9%). Deles 25 son de sector (83,3% dos de sector) e afectan a 88.041 traballadores/as (92,1%) e 108 son de empresa (82,4% dos de empresa) e afectan a 10.759 traballadores/as (90,2%).

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 62 convenios (38,5% dos asinados) que afectan a 65.094 traballadores/as (60,6%) existen cláusulas respecto dos locais e/ou taboleiros de anuncios. Deles 13 son de sector (43,3% dos de sector) e afectan a 59.601 traballadores/as (62,4%) e 49 son de empresa (37,4% dos de empresa) e afectan a 5.493 traballadores/as (46%).

Establecen unha subvención de gastos dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal 11 convenios de empresa (8,4% do total de convenios de empresa asinados este ano) que afectan a 850 traballadores/as (7,1%).

Existen cláusulas respecto da celebración de asembleas en 72 convenios (44,7% dos asinados) que afectan a 50.601 traballadores/as (47,1%). Deles 8 son de sector (26,7% dos de sector) e afectan a 43.290 traballadores/as (45,3%) e 64 son de empresa (48,9% dos de empresa) e afectan a 7.311 traballadores/as (61,3%).

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 ao correo electrónico 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.

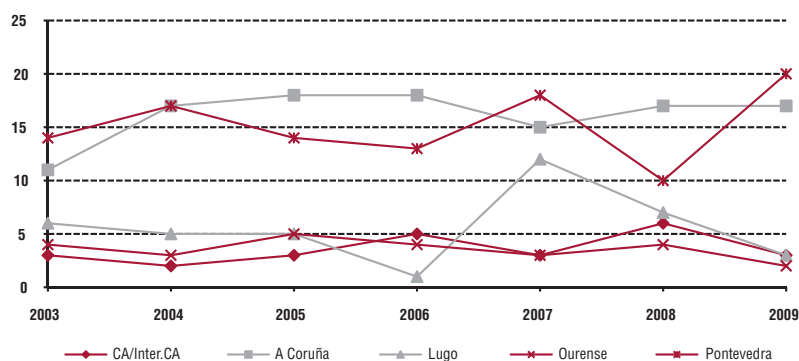
Segundo se pode observar no Cadro 9.30 son 45 (28%) os convenios asinados este ano que regulan o **desconto da cota sindical**. Afectan estes convenios a 29.156 traballadores/as (27,1%).

Evolución dos convenios colectivos con cláusula de desconto da cota sindical. Por provincias. Galicia. 2003-2009

■ Cadro 9.30

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2003	1	25,0	2	20,0	3	33,3	1	7,7	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
2009	1	25,0	3	75,0	2	66,7	0	0,0	1	11,1	7	23,3
Empresa												
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
2009	2	22,2	14	36,8	1	12,5	2	20,0	19	28,8	38	29,0
Total 2009	3	23,1	17	40,5	3	27,3	2	10,0	20	26,7	45	28,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Deles 7 son de sector (23,3% dos de sector) e afectan a 25.563 traballadores/as (26,8%) e 38 son de empresa (29% dos de empresa) e afectan a 3.593 traballadores/as (30,1%).

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

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

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

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

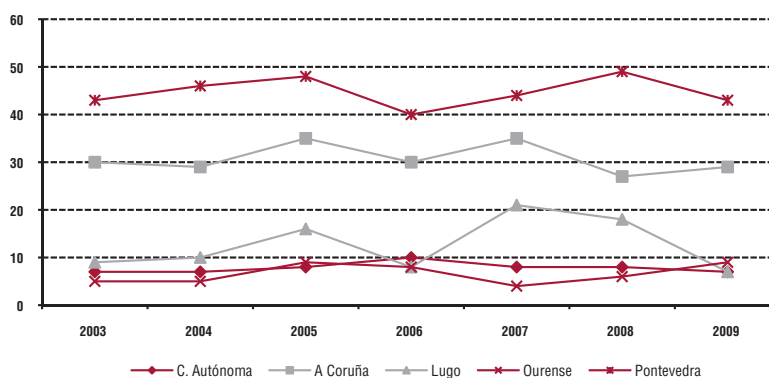
Respecto do **crédito de horas** (Cadro 9.31) existen cláusulas en 95 convenios (59% dos asinados este ano) que afectan a 90.872 traballadores/as (84,5%).

**Evolución dos convenios colectivos que regulan o crédito de horas sindicais.
Por provincias. Galicia. 2003-2009**

■ Cadro 9.31

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2009	2	50,0	4	100,0	2	66,7	2	20,0	6	66,7	16	53,3
Empresa												
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
2009	5	55,6	25	65,8	5	62,5	7	70,0	37	56,1	79	60,3
Total 2009	7	53,8	29	69,0	7	63,6	9	45,0	43	57,3	95	59,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.



Deles 16 son de sector (53,3% dos de sector) e afectan a 82.031 traballadores/as (85,8%) e 79 son de empresa (60,3% dos de empresa) e afectan a 8.841 traballadores/as (74,1%).

As cláusulas nuns casos fixan un número concreto de horas e noutros remiten á lexislación vixente.

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

En 67 convenios (41,6% dos asinados) que afectan a 84.973 traballadores/as (79,1%) establécese ou indícase a posibilidade de acumulación destas horas.

Deles 12 son de sector (40% dos de sector) e afectan a 77.308 traballadores/as (80,9%) e 55 de empresa (42% dos de empresa) e afectan a 7.665 traballadores/as (64,2%).

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 112 convenios (69,6% dos asinados) que afectan a 87.618 traballadores/as (81,5%).

Deles 17 son de sector (56,7% dos de sector) e afectan a 77.150 traballadores/as (80,7%) e 95 son de empresa (72,5% dos de empresa) e afectan a 10.468 traballadores/as (87,7%).

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 e os méritos respecto da praza.

■ 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/as) ou para anteriores traballadores/as da empresa (prestasen ou presten os seus servizos na empresa con carácter eventual, a tempo parcial, etc).

■ 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 indícase 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.

Sinálase ás veces a quen lle corresponde a xestión, actualización e difusión destas bolsas e noutros casos recóllese máis detalladamente o seu funcionamento.

■ 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, trátase 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 64 convenios (39,8% dos asinados este ano) que afectan a 80.364 traballadores/as (74,8%).

Deles 14 son de sector (46,7% dos de sector) e afectan a 75.660 traballadores/as (79,2%) e 50 son de empresa (38,2% dos de empresa) e afectan a 4.704 traballadores/as (39,4%).

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. 2004-2009**

■ 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
2009	14	46,7	50	38,2	64	39,8

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.

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.

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 131 dos convenios asinados este ano (81,4%) que afectan a 103.238 traballadores/as (96%).

Deles 29 son de sector (96,7% dos de sector) e afectan a 93.668 traballadores/as (98%) e 102 son de empresa (77,9%) e afectan a 9.570 traballadores/as (80,2%).

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 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.

Sínálase ao respecto que a contratación temporal deberá de axustarse, sempre e de forma escrupulosa ao principio de causalidade no sentido claro de que a modalidade de contratación temporal elixida permita a identificación do motivo ou causa legalmente xustificativa da súa utilización, prohibíndose o encadeamento inxustificado de contratos temporais.

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.

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.

Outras cláusulas refírense á indemnización por fin do contrato e ás compensacións por eventualidade.

■ 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 ao prazo de antelación con que debe facerse co obxecto de que se poidan realizar as consultas oportunas.

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.

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 ou dos asinantes do convenio.

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.

Nalgúns casos 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 (indican o prazo para facelo).

Destes informes darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ao expediente, entendéndose que transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, desítese de tal dereito.

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 a 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 detidamente.

■ Cadro 9.33

Convenios con cláusulas sobre modalidades de contratos

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Contrato obra ou servizo determinado	34	21,1
Contrato eventual por circunstancias da produción	63	39,1
Contrato prácticas	26	16,1
Contrato formación	38	23,6
Contrato tempo parcial	25	15,5
Contrato interinidade	14	8,7
Contrato fixo- descontinuo	8	5,0
Regula a contratación con ETT	33	20,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Contrato para a formación

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.34, teñen cláusulas sobre este contrato 38 convenios (23,6% dos asinados). Os traballadores/as aos que afectan son 64.142 (59,7%).

Evolución dos convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos para a formación. Por provincias. Galicia 2005-2009

■ Cadro 9.34

	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
2009	1	25,0	3	75,0	0	0,0	8	80,0	4	44,4	16	53,3
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
2009	0	0,0	4	10,5	1	12,5	1	10,0	16	24,2	22	16,8
Total 2009	1	7,7	7	16,7	1	9,1	9	45,0	20	26,7	38	23,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 16 son de sector (53,3% dos de sector) e afectan a 60.696 traballadores/as (63,5%) e 22 son de empresa (16,8% dos de empresa) e afectan a 3.446 traballadores/as (28,9%).

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.

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.

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).

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.

Establécese nalgún caso a indemnización por cesamento, indicando días de salario por ano de servizo en función da duración do contrato.

■ Contrato en prácticas

Os convenios con cláusulas sobre este contrato son 26 (16,1% dos asinados) e afectan a 38.768 traballadores/as (36,1%).

Deles 9 son de sector (30% dos de sector) e afectan a 35.800 traballadores/as (37,5%) e 17 son de empresa (13% dos de empresa) e afectan a 2.968 traballadores/as (24,9%).

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

**Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos de prácticas.
Por provincias. Galicia 2005-2009**

■ Cadro 9.35

	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
2009	1	25,0	1	25,0	1	33,3	4	40,0	2	22,2	9	30,0
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
2009	0	0,0	5	13,2	1	12,5	1	10,0	10	15,2	17	13,0
Total 2009	1	7,7	6	14,3	2	18,2	5	25,0	12	16,0	26	16,1

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

Establecen algúns convenios o número ou as porcentaxes máximas de contratos en prácticas que se poden realizar en función do cadro de persoal total da empresa.

Recolle un convenio de sector a indemnización por fin de contrato indicando días de salario por ano de servizo 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 34 convenios (21,1% dos asinados) que afectan a 54.124 traballadores/as (50,4%).

Deles 23 son de empresa (17,6% dos de empresa) e afectan a 2.875 traballadores/as (24,1%) e 11 son de sector (36,7% dos de sector) e afectan a 51.249 traballadores/as (53,6%).

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.

Regulan outras cláusulas a indemnización que corresponde por fin deste contrato, indicando xeralmente 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.

Nalgún convenio establécese esta indemnización en función da duración do contrato (segundo a escala que se indica).

Sinala un convenio de sector que as partes asinantes consideran que dada a peculiaridade do sector, este tipo de contrato non é o máis adecuado para este, posto que se recomenda a realización doutros tipos de contratación.

Establece un convenio de empresa que ambas as dúas partes, se comprometen a fixar anualmente os criterios xerais relativos á axeitada relación entre o volume desta modalidade contractual e o cadro de persoal total da empresa, en atención ao carácter estacional, conxuntural ou estrutural da actividade en que as devanditas circunstancias se poidan producir, co obxecto de poder levar a cabo unha mellor adecuación dos recursos humanos á produtividade da fábrica.

Garántase noutro convenio de empresa a preferencia á conversión destes contratos en indefinidos antes de recorrer a novas contratacións no caso de aumentar as necesidades da empresa.

Outro tipo de cláusulas refírense aos requisitos dos cesamentos e ao período de proba.

■ Contrato eventual por circunstancias da produción

■ Teñen cláusulas sobre este contrato 63 convenios (39,1% dos asinados) que afectan a 94.909 traballadores/as (88,3%).

■ Deles 24 son de sector (80% dos de sector) e afectan a 91.378 traballadores/as (95,6%) e 39 son de empresa (29,8% dos de empresa) e afectan a 3.531 traballadores/as (29,6%).

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

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato eventual
Por provincias. Galicia. 2005-2009**

■ Cadro 9.36

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	2	50,0	9	100,0	11	91,7	12	92,3	11	91,7	45	90,0
2006	1	50,0	10	100,0	4	80,0	12	92,3	7	58,3	34	81,0
2007	2	50,0	10	100,0	5	100,0	8	88,9	12	92,3	37	90,2
2008	3	60,0	7	87,5	9	100,0	11	91,7	7	77,8	37	86,0
2009	1	25,0	4	100,0	3	100,0	9	90,0	7	77,8	24	80,0
Empresa												
2005	3	42,9	9	17,6	5	21,7	11	44,0	19	30,6	47	28,0
2006	8	50,0	12	26,1	4	28,6	5	33,3	25	41,7	54	35,8
2007	3	37,5	9	20,5	6	25,0	5	35,7	22	34,4	45	29,2
2008	6	85,7	5	17,2	5	21,7	3	21,4	23	39,7	42	32,1
2009	1	11,1	5	13,2	4	50,0	5	50,0	24	36,4	39	29,8
Total 2009	2	15,4	9	21,4	7	63,6	14	70,0	31	41,3	63	39,1

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 un número de días de salario en función do tempo traballado.
- Nalgúns convenios establécese en función da duración do contrato.
- Esíxese nalgúns convenios un aviso previo de extinción por escrito, sinalando o prazo mínimo co que ten que facerse.
- 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 25 convenios (15,5% dos asinados) que afectan a 62.298 traballadores/as (58%). Deles 9 son de sector (30% dos de sector) e afectan a 59.927 traballadores/as (62,7%) e 16 son de empresa (12,2% dos de empresa) e afectan a 2.371 traballadores/as (19,9%).

Ademais das cláusulas que remiten ou recollen o indicado ao respecto 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 realizen prolongacións de xornada.

■ Contrato de interinidade

Existen cláusulas sobre este contrato en 14 convenios (8,7% dos asinados) que afectan a 13.796 traballadores/as (12,8%). Deles 9 son de empresa (6,9% dos de empresa) e afectan a 1.426 traballadores/as (12%) e 5 son de sector (16,7% dos de sector) e afectan a 12.370 traballadores/as (12,9%).

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.

■ Contrato fixo – descontinuo

Teñen cláusulas sobre este contrato 8 convenios, o 5% dos asinados este ano, que afectan a 835 traballadores/as (0,8%). Deles 2 son de sector (6,7% dos de sector

asinados) e afectan a 309 traballadores/as (0,3%) e 6 son de empresa (4,6% dos de empresa asinados) e afectan a 526 traballadores/as (4,4%).

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

- Indícase a orde e a forma de chamamento.
- Establécese que non se contratarán eventuais mentres haxa fixos-descontinuos sen chamar.
- 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 33 convenios (20,5% dos asinados) que afectan a 53.522 traballadores/as (49,8%).

Deles 11 son de sector (36,7% dos de sector) e afectan a 49.790 traballadores/as (52,1%) e 22 son de empresa (16,8% dos de empresa) e afectan a 3.732 traballadores/as (31,3%).

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

Sinálase a obriga de garantir aos traballadores/as que se contraten a través de empresas de traballo temporal os mesmos dereitos laborais e retributivos que os que establece o convenio para os traballadores/as da empresa, facéndoo constar no contrato de posta a disposición.

Prohíbese nalgúns convenios contratar a través de ETT. Esta prohibición é total nalgúns casos, indicándose que non se poderá contratar persoal a través de ETT ou que a empresa se compromete a non facelo, e noutros é parcial, establecendo para que casos se pode utilizar e/ou para cales non.

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 a periodicidade con que debe facerse e o prazo para facelo.

Fíxanse nalgúns casos porcentaxes sobre o cadro de persoal que como máximo poden realizarse.

Indícanse límites no número de días de duración destes contratos (mínimos e máximos).

Exclúese a realización de actividades e traballos especialmente perigosos.

Establécese a preferencia dos traballadores/as contratados a través de ETT para incorporarse ao cadro de persoal propio da empresa cando se produza algunha vacante e o seu desempeño fora satisfactorio.

D. Subcontratación

Teñen cláusulas sobre subcontratación 5 dos convenios asinados este ano (3,1%) e afectan a 27.538 traballadores/as (25,6%).

Deles 1 é de sector (3,3% dos de sector) e afecta a 27.000 traballadores/as (28,3%) e 4 son de empresa (3,1%) e afectan a 538 traballadores/as (4,5%).

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, quedando referido o límite de responsabilidade da devandita disposición ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Engaden ademais que se estenderá a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte ou incapacidade permanente absoluta derivada 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 e duración da contrata.
- 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.

Indícase tamén nestas cláusulas que a maiores das garantías establecidas no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores/as, o persoal que preste a súa actividade en forma de contratación en tarefas auxiliares ou de mantemento para entidades públicas ou empresas públicas serán subrogados nesta actividade sempre que esta teña continuidade por unha nova empresa subcontratada.

E. Cláusulas sobre xubilación

Teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación 126 convenios (78,3% dos asinados) que afectan a 102.833 traballadores/as (95,7%).

Deles 27 son de sector (90% dos de sector) e afectan a 92.948 traballadores/as (97,3%) e 99 son de empresa (75,6% dos de empresa) e afectan a 9.885 traballadores/as (82,9%).

Os tipos de cláusulas que recollen pódense resumir nos seguintes:

■ Cláusulas sobre xubilación forzosa

Teñen cláusulas sobre xubilación forzosa 76 convenios (47,2% dos asinados) e afectan a 77.546 traballadores/as (72,1%).

Deles 16 son de sector (53,3% dos de sector) e afectan a 70.110 traballadores/as (73,4%) e 60 son de empresa (45,8% dos de empresa) e afectan a 7.436 traballadores/as (62,3%).

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.

Vincula un convenio de empresa a aplicación desta cláusula de xubilación forzosa a obxectivos de política de emprego, debendo mellorar a empresa a estabilidade e calidade no emprego.

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

— **Convenios de sector**

- Establece un convenio o compromiso de realizar unha nova contratación ou transformar un contrato de duración determinada en indefinido por cada traballador/a que se xubile obrigatoriedade.
- Noutro convenio 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.

— **Convenios de empresa**

- Indican dous convenios que por cada xubilación forzosa a empresa se compromete a facer un contrato indefinido de igual xornada, dentro dos 3 meses anteriores ou posteriores de producirse.
- Outros dous convenios establecen a obrigatoriedade de cubrir todas as xubilacións forzosas con traballadores/as desempregados.
- Nun convenio indícase que se transformará un contrato temporal en indefinido por cada tres xubilacións.
- Sinala un convenio que esta xubilación levará aparellada a adopción dalgunha das seguintes medidas: a transformación de contratos temporais en indefinidos (ou ben a convocatoria automática das devanditas prazas), a contratación de novos traballadores/as, ou o sostemento do emprego.
- Existe nun convenio 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.
- Indica un convenio ao establecer a xubilación obrigatoria aos 65 anos que o persoal que se xubile coa citada idade será substituído por outro traballador/a contratado con carácter estable.
- Fan referencia algunhas destas cláusulas a que a empresa cubrirá o posto de traballo segundo as necesidades do 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 76 convenios que conteñen cláusulas sobre xubilación forzosa supoñen un 60,3% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ Xubilación anticipada 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 65 (40,4%) os que teñen cláusulas respecto deste tipo de xubilación e afectan a 73.692 traballadores/as (68,6%).

Deles 19 son de sector (63,3% dos de sector) e afectan a 70.349 traballadores/as (73,6%) e 46 son de empresa (35,1% dos de empresa) e afectan a 3.343 traballadores/as (28%).

O tipo de cláusula que recollen maioritariamente o que fai e remitir ao regulado na lexislación vixente ao respecto.

Estes 65 convenios supoñen un 51,6% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ Cláusulas sobre xubilación parcial e o Contrato de relevo

Recollen cláusulas ao respecto 89 convenios dos asinados este ano (55,3%) que afectan a 93.649 traballadores/as (87,1%).

Deles 19 son de sector (63,3% dos de sector) e afectan a 85.551 traballadores/as (89,5%) e 70 son de empresa (53,4% dos de empresa) e afectan a 8.098 traballadores/as (67,9%).

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, outros deixan ao acordo entre empresa e traballador/a o período do ano no que deba traballarse e nun indícase que en caso de desacordo será preferentemente nos meses de maior produción ou necesidade de persoal.

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 ou a un prazo mínimo de antelación na solicitude).

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 89 convenios con cláusulas sobre a xubilación parcial e/ou o contrato de relevo supoñen un 70,6% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

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

Veñen recollidos en 63 convenios (39,1% do total dos asinados este ano) que afectan a 42.642 traballadores/as (39,7%).

Deles 15 son de sector (50% dos de sector) e afectan a 39.031 traballadores/as (40,8%) e 48 son de empresa (36,6%) e afectan a 3.611 traballadores/as (30,3%).

■ **Complementos á pensión de xubilación**

Establécenos dous convenios de empresa que afectan a 305 traballadores/as.

■ **Outras cláusulas** refírense á posibilidade de que de forma individual se poida pactar entre empresa e traballador/a a xubilación anticipada e á información á representación dos traballadores/as.

F. Fomento da contratación indefinida

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.37 existen cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 67 convenios (41,6% dos asinados) que afectan a 88.837 traballadores/as (82,6%).

**Convenios con cláusulas sobre fomento da contratación indefinida
Por provincias. Galicia. 2009**

■ **Cadro 9.37**

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	6	8
	%	50,00%	66,67%	61,54%
	Nº Traballadores/as	2.670	832	3.502
	%	64,49%	65,46%	64,72%
A Coruña	Nº Convenios	2	12	14
	%	50,00%	31,58%	33,33%
	Nº Traballadores/as	16.200	857	17.057
	%	76,63%	27,40%	70,29%
Lugo	Nº Convenios	3	1	4
	%	100,00%	12,50%	36,36%
	Nº Traballadores/as	3.384	17	3.401
	%	100,00%	9,39%	95,40%
Ourense	Nº Convenios	8	4	12
	%	80,00%	40,00%	60,00%
	Nº Traballadores/as	8.109	789	8.898
	%	71,70%	55,88%	69,95%
Pontevedra	Nº Convenios	6	23	29
	%	66,67%	34,85%	38,67%
	Nº Traballadores/as	52.395	3.584	55.979
	%	94,26%	60,36%	90,99%
Galicia	Nº Convenios	21	46	67
	%	70,00%	35,11%	41,61%
	Nº Traballadores/as	82.758	6.079	88.837
	%	86,60%	50,96%	82,65%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 21 son de sector (70% dos de sector) e afectan a 82.758 traballadores/as (86,6%) e 46 son de empresa (35,1% dos de empresa) e afectan a 6.079 traballadores/as (51%).

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 (19,9%) que afectan a 77.169 traballadores/as (71,8%). Deles 12 son de sector (40% dos de sector) e afectan a 73.484 traballadores/as (76,9%) e 20 son de empresa (15,3% dos de empresa) e afectan a 3.685 traballadores/as (30,9%).

As cláusulas pódense resumir no seguinte:

- Indicar un número mínimo de traballadores/as fixos durante a vixencia do convenio.
- Compromiso por parte da empresa de cubrir as baixas que se produzan con emprego fixo.
- Compromisos de mantemento e/ou aumento do cadro de persoal fixo da empresa.

- Establecemento de porcentaxes máximas de cadro de persoal eventual e mínimas de persoal fixo.

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

Co fin de fomentar a contratación indefinida e de dotar dunha maior estabilidade os contratos vixentes, acórdase que todas as empresas afectadas por este convenio terán un 80% de persoal, sobre o cadro de persoal mínimo que legalmente lle sexa exixido en cada situación, con contratos indefinidos en 1 de xaneiro de 2009 e durante toda a vixencia deste convenio.

No caso de empresas de nova creación terán que acadarse as seguintes porcentaxes:

- Na finalización do primeiro ano de actividade, o 50%.
- Na finalización do segundo ano de actividade, o 80%.

En consecuencia, as porcentaxes máximas de contratación temporal, en calquera das modalidades previstas neste convenio, serán as que resulten de restar ao 100% do cadro de persoal os compromisos de contratación indefinida establecidos no parágrafo anterior para cada un dos anos de vixencia deste convenio, con excepción dos contratos en prácticas e formativos.

Para dar efectividade ao cumprimento da porcentaxe acordada neste epígrafe, as empresas que non as cumpran transformarán os contratos temporais necesarios en indefinidos ata completar a porcentaxe acordada, por orde de maior antigüidade, excluindo os contratos interinos para substitución de persoal.

Para calcular o cumprimento das porcentaxes acordadas neste epígrafe, tomarase como referencia o número de postos de traballo ocupados de forma continua no ano inmediatamente anterior.

Todas as empresas do sector con máis de 6 traballadores/as están obrigadas a ter un mínimo de emprego fixo do 75% do cadro de persoal medio, durante a vixencia do convenio, sendo obrigatoria unha revisión semestral para velar polo cumprimento desta porcentaxe.

As Empresas de ata 25 traballadores/as obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto ao cadro de persoal total de, polo menos, un 50%. Non obstante, para os efectos de establecer o cadro de persoal total nas empresas de ata 5 traballadores/as establecerase un cómputo de xornadas realizadas polo persoal contratado baixo calquera modalidade temporal de contratación dividido polo divisor 200.

As empresas de máis de 25 traballadores/as obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto ao cadro de persoal total de, polo menos, un 70%.

En empresas que teñan máis de 30 traballadores/as terán que ter como mínimo o 70% de emprego fixo nos seus cadros de persoal a 31 de decembro de 2008.

No cómputo da estabilidade non se terán en consideración os contratos de interinidade.

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

As partes asinantes do presente Convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo das empresas durante a vixencia deste convenio un 50 por cento, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.

A partir da entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 50%, axustándose as fraccións á unidade cara a arriba.

En favor dunha menor precariedade no emprego, as empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio terán que ter en cada un dos establecementos, que leven polo menos tres anos abertos, un mínimo do 50% do cadro de persoal do devandito centro con contrato fixo.

As partes asinantes do presente convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo das empresas o 40% do cadro de persoal total, entendendo por este a media dos últimos 12 meses.

A partir do 1/1/2006, as empresas que en tempada baixa teñan máis de dez traballadores/as, obríganse a ter unha porcentaxe mínima dun 40% fixos/as. Cando por aplicación da porcentaxe resultase unha fracción, esta redondearase á alza ou á baixa, servindo como referencia o 0,50.

As cláusulas que fan referencia á vixilancia do cumprimento do pactado indican que lle corresponde á Comisión Paritaria do convenio e á representación legal dos traballadores/as, engadindo algúns deles a periodicidade coa que se lle debe remitir a información respecto do cadro de persoal e das modalidades de contrato utilizadas.

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

- Establécese o acordo de que todas as empresas afectadas por este convenio terán como mínimo un cadro de persoal do 100% contratado indefinidamente. Esta medida deberá ser regulada nos tres meses seguintes á sinatura do convenio.
- A Empresa comprométese a manter un mínimo de cadro de persoal estable dun 70%.
- A política da empresa en canto a contratación é fomentar a estabilidade no emprego, sempre e cando as circunstancias do mercado así o permitan. Por iso comprométese a manter a proporción do 70% do cadro de persoal con contratación indefinida.
- A empresa comprométese a manter unha taxa de estabilidade do 65%.
- A Empresa comprométese a realizar a conversión a indefinidos, en xaneiro de 2010 e xaneiro de 2011, dun número de contratos eventuais de forma que o 70% do cadro de persoal sexa fixo. O número de traballadores/as en cadro de persoal que se terá en conta para este cálculo, será a media do ano anterior; resultante de dividir o número de xornadas de alta na empresa entre trescentos sesenta e cinco días.
- As partes asinantes do presente Convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo da empresa o 60 por cento do cadro de persoal

total para a vixencia do presente Convenio. Entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.

- As partes asinantes do presente Convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo para os anos de vixencia do convenio, un 50 por cento, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.

Algúns convenios indican porcentaxes máximas de contratación temporal:

- En calquera caso o número de contratos eventuais nunca superará o 20% dos contratos da empresa.
- Prioridade en materia de oferta pública e ingreso á consolidación e reconversión do emprego temporal existente, por razóns estruturais, en fixo; coa inequívoca intención de reducir as actuais taxas de temporalidade e interinidade ata uns índices máximos do 10%.

■ Transformación de contratos temporais en indefinidos

Recollen este tipo de cláusulas 29 convenios (18% dos asinados este ano) que afectan a 9.528 traballadores/as (8,9%).

Deles 7 son de sector (23,3% dos de sector) e afectan a 8.060 traballadores/as (8,4%) e 22 son de empresa (16,8% dos de empresa) e afectan a 1.468 traballadores/as (12,3%).

Recollen tres convenios de sector as seguintes cláusulas respecto da transformación:

- Aqueles traballadores/as que presten os seus servizos laborais nunha mesma empresa e nun mesmo período de forma eventual, aos tres anos como máximo pasarán a ser fixos descontinuos.
- Para favorecer a estabilidade no emprego, as empresas afectadas por este convenio acordan fomentar a contratación indefinida. Para tal efecto pasarán a indefinidos todos os traballadores e traballadoras que leven 36 meses ininterrompidos ou máis traballando na mesma empresa, exceptuando deste cómputo os contratos formativos.
- Todos aqueles traballadores e traballadoras eventuais que computen tres anos na mesma empresa pasarán á situación de fixos. Nos ditos tres anos contaríase como período de permanencia na empresa da que se trate, as situacións que se describen no seguinte parágrafo.

Desemprego, calquera que fose a súa modalidade. Incapacidade Temporal nas súas distintas clases e duración dentro da vixencia do contrato e, en xeral, calquera circunstancia que leve consigo unha interrupción temporal. Para estes efectos, computarase como tempo traballado a permanencia en empresas filiais ou asociadas da principal. O presente artigo non será de aplicación a aqueles traballadores/as que cesen voluntariamente e retornen á empresa.

Recollen tres convenios de empresa os seguintes compromisos de transformación:

- Durante o ano 2009 a empresa converterá en fixos descontinuos 5 contratos temporais, un por cada grupo profesional, atendendo ao criterio xeral de permanencia na empresa. Nese mesmo período, a empresa converterá en

fixos descontinuos 4 contratos temporais máis en función das necesidades organizativas e de servizo, unha vez oído o comité de empresa.

- A empresa transformará en contratos indefinidos os contratos temporais daquelas persoas que leven 12 meses de contratación continuada na empresa con calquera modalidade de contrato temporal (entenderase que foi continuada sempre que non houbera ruptura de contrato superior a un mes) ou que completaran 5 campañas con contratos de obra ou servizo determinado nun período indefinido de tempo computando en ambos os dous casos os contratos realizados. Non entran dentro deste suposto as contratacións realizadas coa finalidade de realizar proxectos concretos e determinados nin os contratos de relevo.
- A empresa comprométese a realizar a conversión a indefinidos, en xaneiro de 2010 e xaneiro de 2011, dun número de contratos eventuais de forma que o 70% do cadro de persoal sexa fixo. O número de traballadores/as en cadro de persoal que se terá en conta para este cálculo, será a media do ano anterior; resultante de dividir o número de xornadas de alta na empresa entre trescentos sesenta e cinco días.

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

Existen cláusulas nos convenios e acordos reguladores de persoal da Administración local que fan referencia aos procesos de consolidación de emprego temporal mediante a convocatoria de procesos selectivos.

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 nalgúns casos no convenio o cadro de persoal mínimo ou o número de postos.
- 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 e segunda actividade, á retirada do carné de conducir cando se necesita para o traballo, e tamén as cláusulas sobre subrogación empresarial que se analizan con máis detalle a continuación (Cadro 9.38).

Convenios con cláusulas sobre garantías no emprego e subrogación empresarial**■ Cadro 9.38**

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Capacidade diminuída	58	36,02
Retirada do permiso de conducir	32	19,88
Subrogación empresarial	37	22,98

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Capacidade diminuída

Existen cláusulas ao respecto en 58 convenios, o 36% dos asinados este ano, que afectan a 40.666 traballadores/as (37,8%).

Deles 5 son de sector (16,7% dos de sector) e afectan a 33.110 traballadores/as (34,6%) e 53 son de empresa (40,5% dos de empresa) e afectan a 7.556 traballadores/as (63,3%).

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 na empresa.

Hai convenios nos que se sinalan os postos reservados para estes casos e nalgúns indícase que se establecerá unha relación deles logo de negociación coa representación legal dos traballadores/as.

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, esixindo ademais nalgún caso unha certa antigüidade na empresa para o caso da enfermidade profesional.

Establece un convenio que se lle outorgará preferencia na recolocación a aqueles/as que carezan de subsidio, pensión ou medios propios para o seu sostemento e noutro indican que terán preferencia os traballadores e traballadoras que perciban subsidios ou pensións inferiores ao SMI vixente, establecendo a orde polas cargas familiares e en caso de igualdade pola antigüidade na empresa.

Sínálase 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.

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.

Nalgúns convenios indícase que ademais de respectárselle o salario que tivese acreditado antes de pasar á devandita situación, conservan o dereito aos aumentos

que por pactos, convenios, etc., experimente a partir deste momento a categoría que tiñan no momento de producirse o feito determinante da diminución da súa capacidade.

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.

Recolle algún convenio límites respecto da diminución na retribución cando se destina ao traballador/a a un posto de categoría inferior (o salario de cualificación correspondente a dous niveis como máximo por debaixo do que viña percibindo)

Establece un convenio para o caso de non existir un posto de traballo axeitado para o traballador ou traballadora que sofre a incapacidade, e entrementes non se produza a súa recolocación, o aboamento da diferenza entre a pensión que perciba o traballador ou traballadora e o 100% do salario establecido no convenio para o posto que desempeñaba no momento do accidente, agás o plus de transporte.

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.

■ Retirada do permiso de conducir

Teñen cláusulas ao respecto 32 convenios (19,9% dos asinados este ano) que afectan a 5.862 traballadores/as (5,5%).

Deles 4 son de sector (13,3% dos de sector) e afectan a 3.333 traballadores/as (3,5%), e 28 de empresa (21,4% dos de empresa) e afectan a 2.529 traballadores/as (21,2%).

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

Exclúense os casos de retirada do permiso de conducir como consecuencia de imprudencia temeraria, conducción baixo os efectos do alcohol ou drogadicción e nalgúns convenios os casos de reincidencia.

Indica un convenio o número máximo de condutores/as afectados/as que a empresa ten a obriga de manter en función do cadro de persoal total.

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.

Establécese nalgúns convenios un período máximo de tempo durante o que se lle conserva a retribución, pasando logo a percibir á do novo posto.

Sinalan algúns convenios que cando a retirada fora como consecuencia de feitos ocorridos cun vehículo particular, a empresa asignaralle outro posto de traballo, percibindo as retribucións correspondentes a este novo posto.

■ Subrogación empresarial

Existen cláusulas ao respecto en 37 convenios (23% dos asinados este ano) que afectan a 44.239 traballadores/as (41,2%).

Deles 6 son de sector (20% dos de sector) e afectan a 41.780 traballadores/as (43,7%) e 31 son de empresa (23,7% dos de empresa) e afectan a 2.459 traballadores/as (20,6%).

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.

Recollen algúns convenios cláusulas respecto da xubilación parcial nos casos de subrogación, sinalando 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 hai que reducir, distribución de xornada ou pagamento do salario.

A maioría destes convenios pertencen ao sector servizos, só 6 pertencen ao sector da industria.

No convenio do sector da industria siderometalúrxica de Pontevedra indícase que a maiores das garantías establecidas no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores, o persoal que preste a súa actividade a xeito de contratación en tarefas auxiliares ou de mantemento para entidades ou empresas públicas serán subrogados nesta actividade sempre que esta teña continuidade por unha nova empresa subcontratada.

H. Outras cláusulas de fomento do emprego

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

Os convenios que teñen cláusulas deste tipo este ano son 125 (77,6% dos asinados) e afectan a 101.749 traballadores/as (94,7%).

Indican a supresión ou redución ao mínimo das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego 30 convenios (18,6% dos asinados este ano) que afectan a 39.649 traballadores/as (36,9%). Deles 5 son de sector (16,7% dos de sector) e afectan a 37.539 traballadores/as (39,3%) e 25 son de empresa (19,1% dos de empresa) e afectan a 2.110 traballadores/as (17,7%).

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

As cláusulas sobre o pluriemprego recollen nuns casos unha prohibición expresa respecto del e noutras indican a 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 as seguintes:

■ Obxectivo

Sínálase 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 sínálanse 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 adscripción 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.
- A fixación da calidade admisible ao longo do proceso produtivo.
- A vixilancia, atención e dilixencia no coidado da maquinaria, instalacións e ferramentas encomendadas ao traballador/a.
- A consecución dos obxectivos marcados.
- A racionalización e mellora dos procedementos operativos.
- A valoración dos postos de traballo desempeñados.
- A profesionalización dos traballadores/as afectados/as mediante formación continuada.
- A programación e evolución dos labores asignados a cada posto de traballo.
- A formación e reciclaxe do persoal.

■ Competencia nesta materia

Son as cláusulas que máis se repiten. Sínálase ao respecto que a organización do traballo é facultade exclusiva e responsabilidade da dirección da empresa, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia, consulta, información e negociación recoñecidos á representación dos traballadores/as.

Indícase tamén nalgún caso que cando se establezan ou modifiquen condicións de traballo que afecten un colectivo ou substancialmente a traballadores/as individuais, deberá ser informada previamente a representación legal do persoal.

No suposto de que se deleguen facultades directivas, esta delegación debe facerse de modo expreso, de maneira que sexa suficientemente coñecida, tanto por quen reciba 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 establecemento deberanse comunicar expresamente á totalidade dos afectados/as e dotalas de suficiente publicidade.

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

Sinálase que de aplicarse algún sistema de control de tempos, calquera que sexa o incentivo que se aplique deberá axustarse ao pactado na empresa coa representación dos traballadores/as e ao indicado nos apartados seguintes:

- a) A existencia de actividade normal.
- b) A adxudicación dos elementos necesarios (máquinas ou tarefas específicas) para que o persoal poida acadar o mínimo esixido.
- c) A fixación de fórmulas claras e sinxelas para a obtención dos cálculos de retribucións que correspondan a cada un dos traballadores/as afectados/as de xeito que calquera que sexa o seu grupo profesional e o posto de traballo que ocupen, se poida entender con facilidade.

Entre os motivos que se sinalan para a revisión dun posto de traballo, xa valorado, indícanse os casos en que concurra algunha das circunstancias seguintes:

- Mecanización do posto de traballo.
- Cambio de método operativo.
- Modificación substancial das condicións que inflúen no coeficiente de descanso ou fatiga.
- Variación das condicións ambientais.

De estar establecida ou establecerse unha valoración de postos de traballo, indícase que a súa aplicación realizárase tendo en conta que non debe prexudicar nin economicamente nin no que se refire á categoría profesional actual das persoas, debendo participar a representación dos traballadores/as na valoración, que non será aplicada se non hai acordo entre as dúas partes (dirección e traballadores/as).

Créanse para estes efectos comisións técnicas paritarias indicando a súa composición e funcións.

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.

Inclúense definicións do que se considera actividade e/ou rendimento baixo, mínimo, normal, medio, esixido e óptimo e tamén dos tempos provisionais e definitivos.

Indícase a posibilidade de establecer **primas á produtividade ou incentivos** nos traballos que se presten á súa aplicación.

Entre as normas xerais que se aplican á retribución variable, sexa cal sexa a súa denominación, indícanse as seguintes:

- a) O importe do Incentivo non está indexado a incrementos do IPC nin a outros incrementos pactados no convenio colectivo da empresa.
- b) O importe do Incentivo non está consolidado, dada a súa natureza variable; non forma polo tanto parte da estrutura salarial fixa.
- c) O importe do Incentivo non substitúe ningún concepto salarial fixo.
- d) O importe do Incentivo está suxeito a retención por I.R.P.F. e cotiza á Seguridade Social.

Os obxectivos que figuran no incentivo poden variar tanto na súa redacción coma no seu peso relativo dun ano a outro, debendo fixarse un nivel mínimo de cumprimento dos obxectivos, que en caso de non se alcanzar, suporá que a súa valoración sexa cero.

Este tipo de incentivos fíxase de xeito individual e/ou colectivo, sinalando ás veces un nivel mínimo de cumprimento dos obxectivos colectivos, que en caso de non se alcanzar, suporá que a súa valoración sexa cero.

Sínálase que o sistema de avaliación de persoal é un proceso participativo, no que se establece conxuntamente un plan de acción de mellora continua que ten por obxecto a mellora da calidade dos servizos prestados, e que se converte nun instrumento máis da política de calidade da empresa. Con ela permítese sistemática e periodicamente analizar e estimular cuantitativa e cualitativamente o grao de eficiencia e eficacia co que as persoas levan a cabo as tarefas, funcións e responsabilidades, co obxecto de establecer de forma consensuada un plan de acción.

A súa realización establécese como obrigatoria coa periodicidade que se estime necesaria pero como mínimo unha vez ao ano, seguindo o protocolo establecido pola empresa.

■ Prestación do traballo

O traballador/a está obrigado/a a cumprir as ordes e instrucións do empresario/a no exercicio regular das súas facultades directivas, debendo executar cantos traballos, operacións ou actividades se lle ordene dentro do xeral cometido propio da súa categoría ou competencia profesional.

Entre elas están incluídas as tarefas complementarias que sexan necesarias para o desempeño do seu labor principal, ou o coidado e limpeza do material, das máquinas, ferramentas e posto ou lugar de traballo que estean ao seu cargo durante a xornada de traballo.

A prestación do traballo virá determinada polo convindo no contrato de traballo. O traballador/a prestará a clase e extensión do traballo que marquen as leis, as normas convencionais de aplicación, as instrucións do empresario/a e, no seu defecto, os usos e costumes.

Normalmente só se prestará o traballo habitual. Non obstante, pasaxeiramente e por necesidade urxente, deberá o traballador/a prestar maior traballo ou outro distinto do acordado, a condición de retribuílo de acordo coas disposicións aplicables.

Se o traballador/a observa entorpecemento para exercer o seu traballo, falta ou defectos no material, nos instrumentos ou nas máquinas, estará obrigado a dar conta diso.

Prohíbese utilizar máquinas, ferramentas ou útiles para uso distinto ao determinado pola empresa, sen a expresa autorización desta, que así mesmo será necesaria para que o traballador/a utilice ferramentas ou máquinas da súa propiedade nos labores encomendados.

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 banda, os traballadores/as utilizarán os medios de protección que a empresa lles facilite.

En ningún caso se poderá obrigar ao persoal a que, polo específico do seu labor, desenvolva o seu traballo ao descuberto a realizar as súas funcións cando a situación climatolóxica ou as condicións do terreo supoñan penosidade visible para o propio traballador/a. Nestes casos, paralizarase o traballo e empregaranse os referidos traballadores/as en labores propios do seu posto de traballo que se poidan realizar a cuberto.

O anterior non será de aplicación naqueles casos en que a actividade estea causada ou motivada polas citadas condicións climatolóxicas, salvo sempre o cumprimento das medidas legais sobre seguridade e hixiene.

Sinálase tamén que aínda que cada traballador/a deberá desempeñar basicamente as funcións propias do seu posto de traballo, se as ditas funcións non ocupasen plenamente a súa xornada laboral, os traballadores/as realizarán os traballos que se lle asignen, sempre de acordo coa súa experiencia, formación e clasificación profesional.

■ Novas tecnoloxías

O mantemento e desenvolvemento das capacidades e da profesionalidade dos empregados/as é un factor esencial para afrontar con garantías as esixencias da demanda actual e futura.

É necesario elaborar plans de formación acordes cos plans estratéxicos da empresa apoiando o desenvolvemento das persoas, incrementando a súa capacidade para adaptarse con éxito a novas tecnoloxías e sistemas de traballo, e para obter un rendemento eficiente que propicie a mellor rendibilidade posible das instalacións produtivas.

Cando nunha empresa se introduzan novas tecnoloxías que poidan supoñer novas modificacións, o persoal afectado por elas deberá ter un período de formación ou adaptación técnica suficiente, que deberá ser comunicado á representación dos traballadores/as cun prazo suficiente para poder analizar e prever as consecuencias en relación co emprego, a saúde laboral e a formación.

Indícase a necesidade dunha formación continua dos traballadores/as para adaptarse aos cambios motivados polos procesos de innovación tecnolóxica entendendo como prioritarias a promoción e intensificación de accións organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan ao persoal acomodarse aos cambios organizativos que as novas tecnoloxías poidan traer consigo preservando a súa saúde física, mental e social, entendida como o concepto integral formulado pola Organización Mundial da Saúde (OMS).

■ Actuación en defensa e protección do Ambiente

Sinálase que a defensa da saúde nos lugares de traballo non pode ser eficaz se ao mesmo tempo non se asume a responsabilidade propia en relación coa xestión da repercusión ambiental das actividades laborais e non abrangue a defensa do ambiente. Por conseguinte hai que avaliar e previr as condicións en que se desenvolve o traballo e tamén as repercusións daquel sobre este.

Esta responsabilidade exige que as empresas establezan e poñan en práctica políticas, obxectivos e programas en materia de ambiente e sistemas eficaces de xestión ambiental, polo que deberá adoptarse unha política neste sentido que recolla o cumprimento de todos os requisitos normativos correspondentes, así como as responsabilidades derivadas da acción empresarial en materia de ambiente.

A crecente preocupación polo estado do medio natural na nosa comunidade leva os/as asinantes a plasmar o seu compromiso pola mellora continuada do comportamento ambiental das empresas do sector. Para iso, as partes comprométense a que a prevención de riscos laborais e a protección do medio sexan aspectos inseparables da actuación cotiá das empresas e dos traballadores/as adscritos ao convenio, impulsando o estudo conxunto das características ambientais dos procesos e produtos utilizados no sector e a elaboración de propostas para a súa mellora ou substitución, cando sexa economicamente viable, por outros máis respectuosos coa saúde dos traballadores/as, o contorno e os recursos naturais.

Indícanse as seguintes actuacións sectoriais que se desenvolverán para a protección do medio:

- A representación dos traballadores/as terán dereito á información sobre o comportamento ambiental da empresa.
- Todas as empresas do sector deberán avanzar na redución do uso de substancias perigosas e na utilización de materiais reciclables así como na reciclaxe de residuos. Terán que utilizarse produtos e procesos de menor impacto ambiental, traballar na prevención da contaminación, o aforro e uso eficaz da auga e a enerxía.
- As actuacións ambientais son función e competencia do comité de empresa e serán asumidas polos seus membros, ou, en todo caso, polos delegados/as de persoal, que velarán polo cumprimento do contido ambiental subscrito no convenio.

Considérase necesario que as empresas 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, responsable e visible 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 empresa e aumentar a confianza da sociedade e das administracións públicas, mediante demostracións e feitos concretos.

■ **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 posibilita tales instrumentos de integración laboral e social.

Ambas partes, así mesmo, declaran a vixencia dos valores e normas de comportamento contidos no código ético do grupo. Os asinantes, no ámbito das súas respectivas responsabilidades, propóñense exercer os seus dereitos e cumprir as súas obrigas no marco do respecto aos precitados valores.

Sinalar por último que outras cláusulas fan referencia á distribución da xornada (xa analizado no apartado sobre tempo de traballo) e á mobilidade dos traballadores/as que se analiza con máis detalle no apartado seguinte.

9.6.7 Mobilidade e clasificación profesional

A. Mobilidade xeográfica. Traslados e desprazamentos

Son 48 (29,8% dos asinados) os convenios que teñen cláusulas sobre mobilidade xeográfica e afectan a 60.426 traballadores/as (56,2%).

Deles 7 son de sector (23,3% dos de sector) e afectan a 56.700 traballadores/as (59,3%) e 41 son de empresa (31,3% dos de empresa) e afectan a 3.726 traballadores/as (31,2%).

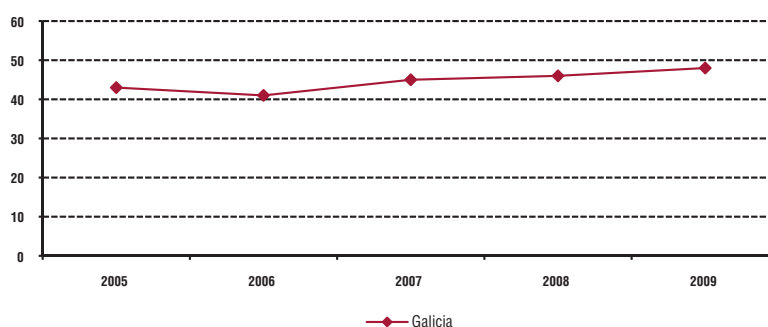
O Cadro 9.39 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica.
Por provincias. Galicia. 2005-2009**

Cadro 9.39

	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
2009	1	25,0	2	50,0	0	0,0	2	20,0	2	22,2	7	23,3
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
2009	2	22,2	10	26,3	4	50,0	3	30,0	22	33,3	41	31,3
Total 2009	3	23,1	12	28,6	4	36,4	5	25,0	24	32,0	48	29,8

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 e/ou a duración. 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.
- Traballadores/as con fillos/as diminuídos físicos ou psíquicos ou con familiares a cargo, con dependencia, xustificándoo fidedignamente.
- As traballadoras embarazadas e/ou as persoas que teñan ao seu cargo menores de 8 anos ou persoas dependentes.

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 85 dos convenios asinados este ano (52,8%) que afectan a 79.413 traballadores/as (73,9%).

Deles 10 son de sector (33,3% dos de sector) e afectan a 72.070 traballadores/as (75,4%) e 75 son de empresa (57,3% dos de empresa) e afectan a 7.343 traballadores/as (61,6%).

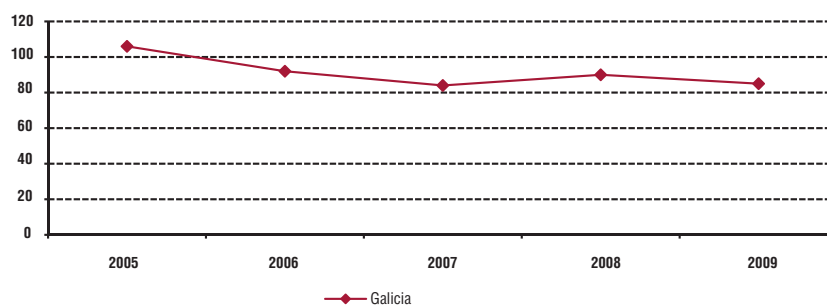
O Cadro 9.40 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional.
Por provincias. Galicia. 2005-2009**

■ Cadro 9.40

	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
2009	2	50,0	2	50,0	0	0,0	3	30,0	3	33,3	10	33,3
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
2009	6	66,7	20	52,6	4	50,0	9	90,0	36	54,5	75	57,3
Total 2009	8	61,5	22	52,4	4	36,4	12	60,0	39	52,0	85	52,8

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



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 sinalase como contido desta información o seguinte:

- Identificación das persoas afectadas.
- Descrición xustificativa das causas que motivan o cambio.
- Duración estimada da mobilidade.

- Obrigación de facilitarles ás persoas afectadas os coñecementos e habilidades necesarios para o desempeño do novo posto asignado.

■ Cláusulas sobre traballos de categoría superior

As modificacións máis frecuentes que introducen respecto do sinalado na lexislación vixente refírense a fixar períodos menores para reclamar o ascenso ou a cobertura da vacante.

Tamén se limita nalgúns casos a duración, exceptuándose nalgúns convenios os casos de substitución por enfermidade, 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 realizarase 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 ás veces que se deberá evitar reiterar a realización destes traballos de inferior categoría a unha mesma persoa ou indicando un período de tempo durante o cal o traballador/a non poderá volver a ocupar un posto de categoría inferior.

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/a de comunicar esta situación á representación legal dos traballadores/as.

■ 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 98 convenios dos asinados este ano (60,9%) que afectan a 53.743 traballadores/as (50%).

Deles 14 son de sector (46,7% dos de sector) e afectan a 44.608 traballadores/as (46,7%), e 84 son de empresa (64,1% dos de empresa) e afectan a 9.135 traballadores/as (76,6%).

As cláusulas refírense maioritariamente ao seguinte:

■ Probas e/ou concursos de méritos para o ascenso

Recollen cláusulas deste tipo 47 convenios dos asinados este ano (29,2%) que afectan a 9.410 traballadores/as (8,8%). Deles 3 son de sector (10% dos de sector asinados) e afectan a 2.970 traballadores/as (3,1%) e 44 son de empresa (33,6% dos de empresa asinados) e afectan a 6.440 traballadores/as (54%).

As cláusulas refírense sobre todo aos requisitos que deben posuír os/as aspirantes e á participación da representación dos traballadores/as no proceso.

Respecto das probas indícase xeralmente que deben ser adecuadas ao posto de traballo que se vai desempeñar.

Na valoración dos méritos indícase que debe ou pode terse en conta, entre outras, as seguintes circunstancias: Formación, titulación adecuada, coñecemento do posto de traballo, historial profesional, a permanencia na categoría profesional, ter desempeñado función de superior categoría ou grupo profesional e a antigüidade.

O primeiro criterio elixido para resolver o ascenso cando se dan idénticas condicións de idoneidade é o da antigüidade.

■ Libre designación para os postos de mando ou especial confianza

Son 42 convenios (26,1% dos asinados) que afectan a 10.923 traballadores/as (10,2%) os que recollen cláusulas deste tipo.

Deles 5 son de sector (16,7% dos de sector) e afectan a 6.790 traballadores/as (7,1%) e 37 son de empresa (28,2% dos de empresa) e afectan a 4.133 traballadores/as (34,6%).

■ Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo

Regulan este tipo de ascensos 24 convenios (14,9% dos asinados este ano) que afectan a 39.123 traballadores/as (36,4%). Deles 9 son de sector (30% dos de sector) e afectan a 37.588 traballadores/as (39,3%) e 15 son de empresa (11,5% dos de empresa) e afectan a 1.535 traballadores/as (12,9%).

- Establécese nalgúns casos un período de proba que no caso de non superarse ou desistir o traballador/a supón o retorno ao antigo posto.
- Outras cláusulas refírense á necesidade dunha publicidade suficiente das condicións requiridas para os postos que se vaian a cubrir e das características deles.

D. Clasificación profesional

Recollen cláusulas ao respecto 109 convenios dos asinados este ano (67,7%) que afectan a 82.742 traballadores/as (77%).

Deles 16 son de sector (53,3% dos de sector) e afectan a 72.950 traballadores/as (76,3%) e 93 son de empresa (71% dos de empresa) e afectan a 9.792 traballadores/as (82,1%).

○ Cadro 9.41 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional.
Por provincias. Galicia. 2005-2009**

■ Cadro 9.41

	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
2009	4	100,0	3	75,0	0	0,0	6	60,0	3	33,3	16	53,3
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
2009	8	88,9	27	71,1	6	75,0	10	100,0	42	63,6	93	71,0
Total 2009	12	92,3	30	71,4	6	54,5	16	80,0	45	60,0	109	67,7

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.

■ Clasificación por medio de grupos profesionais

En 68 convenios (42,2% dos asinados) a clasificación faise en grupos profesionais. Estes convenios afectan a 59.443 traballadores/as (55,3%).

Deles 11 son de sector (36,7% dos de sector) e afectan a 54.360 traballadores/as (56,9%) e 57 son de empresa (43,5% dos de empresa) e afectan a 5.083 traballadores/as (42,6%).

Respecto dos 96 convenios que establecen un sistema de clasificación, este tipo de clasificación en grupos supón o 70,8%.

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 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 tanto as diversas categorías profesionais como distintas funcións ou especialidades 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 e experiencia

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, a capacidade de interrelación, as características do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

■ Clasificación por medio de categorías profesionais

Son 27 (16,8% dos asinados) os convenios nos que a clasificación se fai en categorías profesionais sen facer referencia a grupos, e afectan a 3.042 traballadores/as (2,8%).

Deles 2 son de sector (6,7% dos de sector) e afectan a 800 traballadores/as (0,8%) e 25 son de empresa (19,1% dos de empresa) e afectan a 2.242 traballadores/as (18,8%).

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 ordenanzas.

Indican algunhas 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, sinalando a posibilidade de que a dirección da empresa, de acordo coa representación legal dos traballadores/as poida crear outras novas, suprimir algunha das existentes ou modificar a súa denominación.

■ Cláusulas de non discriminación

O tipo de cláusulas que máis se repiten fai referencia nuns casos a que a clasificación profesional que se establece no convenio ten como principio fundamental a non discriminación por razón de sexo, e noutros indican que a nova clasificación profesional que se establece pretende alcanzar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades da empresa, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mengua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que colla discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

■ 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 108 convenios (67,1% dos asinados) que afectan a 99.151 traballadores/as (92,2%).

Deles 23 son de sector (76,7% dos de sector) e afectan a 89.450 traballadores/as (93,6%) e 85 son de empresa (64,9% dos de empresa) e afectan a 9.701 traballadores/as (81,3%).

As cláusulas que recollen son nuns casos de tipo xeral indicando a non discriminación por razón de nacemento, sexo, estado civil, idade, raza ou etnia, relixión ou conviccións, minusvalía, orientación sexual, ideas políticas, afiliación ou non a un sindicato, 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.

Recollen nalgúns casos o sinalado no artigo 3 da Lei 3/2007 do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes que indica que o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

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.
- Que se evite na redacción do convenio a linguaxe sexista.

Sinálase noutras cláusulas a necesidade de promover accións formativas e de sensibilización que animen a todo o persoal a participar na igualdade de oportunidades.

Indican outros convenios nas cláusulas sobre clasificacións profesionais que o novo sistema pretende alcanzar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades das empresas do sector, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mengua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que caiba discriminación ningunha por razóns de idade ou sexo, ou de calquera outra índole.

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 plans de igualdade 21 convenios (13% dos asinados este ano) que afectan a 9.864 traballadores/as (9,2%). Deles 2 son de sector (6,7% dos de sector) e afectan a 5.640 traballadores/as (5,9%) e 19 son de empresa (14,5% dos de empresa) e afectan a 4.224 traballadores/as (35,4%).

Nun dos convenios de sector indica que a comisión paritaria terá funcións en materia de plans de igualdade, violencia de xénero e acoso no traballo.

No outro definen os plans de igualdade das empresas como un conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Indica que os plans de igualdade fixarán os obxectivos concretos que se deberán alcanzar, as estratexias e prácticas que adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Engade que para a consecución destes obxectivos fixados, os plans de igualdade recollerán, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións e ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar e a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Sinala por último que os plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto de determinados centros de traballo.

Dos 19 de empresa que teñen cláusulas ao respecto, tres acompañan un plan desenvolvido.

As cláusulas que recollen os demais fan referencia a compromisos de elaborar un plan sinalando ás veces un prazo para facelo.

Nalgúns destes convenios tamén se indica o contido mínimo do plan, recollendo maioritariamente o sinalado no artigo 46 da lei.

Faise referencia nalgúns casos ao mantemento, execución, seguimento e avaliación de plans xa existentes na empresa.

■ 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 que fan referencia a este tipo de medidas 12 convenios (7,5% dos asinados este ano) que afectan a 2.385 traballadores/as (2,2%). Un deles é de sector:

Nalgúns convenios fan referencia a estas medidas no desenvolvemento do plan de igualdade ou ao fixar os obxectivos que se pretenden con el.

Nun destes convenios ao indicar as medidas para desenvolver nos próximos meses dentro do plan de acción establece o seguinte:

Para facer efectivo o principio de acción positiva a empresa realizará exclusións, reservas e preferencias nas condicións de contratación e promoción; de forma que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo ou función de que se trate. Aconséllase que se existen incorporacións en fabricación da planta de Montornés a igualdade de condicións se contrate a persoa do sexo menos representado.

Sinala un convenio respecto da selección e acceso o seguinte:

Estableceranse sistemas obxectivos que garanten a non discriminación, a través de probas obxectivas:

- a) Asegurando uns principios básicos de igualdade de oportunidades.*
- b) Coidando a linguaxe nas ofertas e o deseño de formularios e nas entrevistas, non incluíndo aspectos persoais irrelevantes, senón limitándose ás cuestións de experiencia e cualificación demandadas para o posto en cuestión, axustando as exixencias formativas ao requirimento do desempeño do posto.*
- c) Anunciando vacantes con termos que animen a candidatos de ambos os sexos, coidando a denominación de postos.*
- d) Sensibilizando e formando na Igualdade de Oportunidades aos responsables da selección de persoal, aínda cando formen parte dela empresas de consultaría.*

- e) *Establecendo a participación na selección, con voz pero sen voto dos membros ou representantes que se designen da Comisión de Igualdade.*
- f) *Axustando a oferta á realidade da empresa polo menos na súa proporcionalidade en canto á presenza de ambos os sexos.*
- g) *Establecendo como norma que, en igualdade de méritos e condicións, se contratará a persoa do xénero que estea menos representado no posto de traballo ofertado, sempre que non contradiga o previsto no regulamento de control de ascensos vixente na empresa.*
- h) *Garantindo o principio de non discriminación por razón de sexo en referencia o tipo de contrato ou de xornada, de forma que os dereitos que se contemplan aplicaranse de igual maneira ao persoal fixo, temporal, a tempo parcial e a tempo completo.*

Fai referencia un convenio á adopción de medidas de acción positiva que impulsen a promoción de mulleres a cargos de responsabilidade nas empresas.

Indica outro convenio o compromiso de promover o principio de igualdade de oportunidades e non discriminación na empresa, o que comporta remover os obstáculos que poidan incidir no non cumprimento da igualdade de condicións entre mulleres e homes, así como poñer en marcha medidas de acción positiva ou outras necesarias para corrixir posibles situacións de discriminación, entre outras, as políticas de contratación, emprego, igualdade de oportunidades e categorías profesionais.

Remiten algúns convenios de persoal laboral ou acordos reguladores de persoal funcionario da administración local ao sinalado no Estatuto básico do empregado público respecto da adopción de medidas de discriminación positiva nos procesos selectivos.

Outras cláusulas veñen recollidas ao sinalar as accións a desenvolver pola Comisión de igualdade que se crea nalgúns convenios indicando que deberá promover a implantación de accións positivas que fagan desaparecer as discriminacións encubertas (en materia de acceso ao emprego, promoción, formación, retribución, condicións de traballo, conciliación da vida familiar e laboral, saúde, ...).

■ Comisións de igualdade

Teñen cláusulas respecto da creación de Comisións de igualdade 10 convenios (6,2% dos asinados) que afectan a 8.347 traballadores/as (7,8%).

Deles 3 son de sector (10% dos de sector) e afectan a 7.530 traballadores/as (7,9%) e 7 son de empresa (5,3% dos de empresa) e afectan a 817 traballadores/as (6,8%).

Nun dos convenios de sector non se crea unha comisión específica senón que se atribúe todo o referente a plans de igualdade, violencia de xénero e acoso no traballo á comisión paritaria do convenio.

Nun dos outros dous créase unha comisión paritaria de igualdade da que se indica ademais da súa composición que terá as seguintes funcións:

- Obtención, mediante enquisas ou outros medios que se acorden, de información anual sectorial das medidas implantadas nas diferentes empresas, desagregadas por categorías profesionais e xénero.
- Asesoramento ás empresas que o soliciten sobre os dereitos e obrigas en materia de igualdade, así como en materia de implantación de plans.

- Mediación e, de ser o caso, arbitraje, naqueles casos en que voluntaria e conxuntamente lle sexan sometidos polas partes afectadas e que versen sobre a aplicación ou interpretación dos plans de igualdade.
- Solicitar información das empresas sobre as incidencias e dificultades que poida xerar a aplicación da Lei de igualdade.

No outro convenio de sector créase unha comisión de igualdade no seo da comisión paritaria e regradada por esta co fin de desenvolver as seguintes accións:

- Participación na elaboración, se é o caso, dos plans de igualdade e realizar o seu seguimento, detectando e corrixindo as diferentes situacións de discriminación que se estean producindo, realizando para iso un diagnóstico inicial da realidade da empresa que sirva de punto de referencia para establecer o posterior seguimento e comparación de situacións, e dándoo a coñecer a todo o persoal.
- Habilitar o procedemento adecuado para recibir información sobre posibles tratos discriminatorios.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover a implantación de accións positivas que fagan desaparecer as discriminacións encubertas (en materia de acceso ao emprego, promoción, formación, retribución, condicións de traballo, conciliación da vida familiar e laboral, saúde...).
- Promover accións formativas e de sensibilización que animen ao persoal a participar na igualdade de oportunidades.
- Intervención nas situacións de conflito que poidan suscitarse por casos de discriminación.
- Proporcionar información ao persoal en relación coa formación, promoción, vacantes, postos de nova creación, iniciativas...
- Habilitar procedementos de intervención internos ante o acoso sexual e casos de discriminación.

Esta mesma cláusula ven recollida tamén en dous convenios de empresa.

Dentro do plan de igualdade que acompañan tres dos convenios asinados este ano, existen cláusulas respecto destas comisións que fan referencia á súa constitución, composición, funcionamento e funcións.

■ A protección fronte o acoso

Os convenios que teñen cláusulas sobre o acoso (sexual ou por razón de sexo e/ou moral) son 68 (42,2% dos asinados) e afectan a 88.577 traballadores/as (82,4%).

Deles 17 son de sector (56,7% dos de sector) e afectan a 82.059 traballadores/as (85,9%) e 51 son de empresa (38,9% dos de empresa) e afectan a 6.518 traballadores/as (54,6%).

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 servíndose dunha posición xerárquica ou que se

exerza sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

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, sinalando tamén que a representación dos traballadores/as e a dirección de persoal da empresa deberán velar polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a e pola erradicación das condutas de acoso sexual, procurando silenciar a súa identidade.

Recollen algúns convenios o protocolo ou procedemento de actuación en caso de acoso e noutros faise referencia ao compromiso de articular un. Nos convenios que acompañan plan de igualdade este procedemento ven recollido nel.

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.

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 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.
- Considerarase acoso sexual en sentido amplo calquera comportamento contrario á dignidade e liberdade sexual, cuxo carácter ofensivo e indesexado por parte da vítima é ou debería ser coñecido pola persoa que o realiza, podendo interferir negativamente no seu contexto laboral ou cando a súa aceptación sexa utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto no desenvolvemento do traballo coma nas expectativas de promoción da vítima.
- O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, polo tanto, prohibese. O rexeitamento ou a submisión a el non se poderá utilizar para tomar decisións que afecten á persoa que o tivese sufrido.
- 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.

As definición de acoso moral que se recollen sinalan o seguinte:

Enténdese por acoso moral, no marco da relación laboral, todas as condutas do/da titular, dos mandos ou do resto de traballadores/as, que menosprecen a dignidade persoal, exercendo unha violencia psicolóxica, de forma sistemática e recorrente, durante un tempo prolongado sobre unha persoa ou persoas no lugar de traballo.

O acoso psicolóxico defínese como a situación de hostigamento que sofre un traballador/a no ámbito laboral, sobre o/a que se exercen condutas de violencia psicolóxica de forma sistemática, recorrente e durante un tempo prolongado e que lle conducen o illamento e estrañamento social no marco laboral, podendo causarlle enfermidades psicosomáticas, estados de ansiedade ou depresión, co fin de provocar que a persoa afectada abandone o posto de traballo.

Outro tipo de definición recollido indica que se entende por acoso moral o factor de risco psicosocial que se manifesta por unha conduta abusiva (xesto, palabra, comportamento, actitude, etc.) que atente, pola súa repetición ou sistematización, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física dunha persoa, poñendo en perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de traballo.

Engádese ás veces ao recollido na definición anterior que cando este tipo de comportamento teña relación ou como causa o sexo ou o xénero dunha persoa, constituirá acoso moral discriminatorio.

Nalgúns convenios estas cláusulas veñen recollidas dentro das que se refiren á seguridade e saúde no traballo.

Sinálase nestas cláusulas que as empresas recoñecen o dereito dos empregados/as a traballar nun medio exento de riscos de acoso moral e/ou sexual e comprométense a non permitir nin tolerar ningún comportamento desa natureza.

Maniféstase polas partes a súa plena determinación á adopción de cantas medidas tendan á prevención de condutas de acoso moral, violación do dereito á intimidade e á dignidade persoal, incluídas as ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.

Ao facer referencia á protección de traballadores e traballadoras especialmente sensibles a determinados riscos, indica un convenio que para estes efectos, terán tamén a consideración de traballadores/as especialmente sensibles, as vítimas de violencia de xénero, de acoso sexual e por razón de sexo.

■ Cláusulas sobre violencia de xénero

Existen cláusulas ao respecto en 35 convenios (21,7% dos asinados este ano) que afectan a 13.679 traballadores/as (12,7%).

Deles 4 son de sector (13,3% dos de sector) e afectan a 9.800 traballadores/as (10,3%) e 31 son de empresa (23,7% dos de empresa) e afectan a 3.879 traballadores/as (32,5%).

O tipo de cláusulas que recollen remite ou recolle total ou parcialmente o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

As cláusulas que máis se repiten refírense ao seguinte:

Recollen varios convenios total ou parcialmente o sinalado no artigo 37.7 do Estatuto dos traballadores/as 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.

Fan referencia tamén algúns convenios ao sinalado nos artigos 45.1.n) e 48.6 do Estatuto dos traballadores/as sinalando que o contrato poderá suspenderse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero e que o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, agás que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Nese caso, o/a 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.

Respecto das excedencias, ademais das cláusulas que remiten o recollen o sinalado na lexislación vixente, cabe destacar o sinalado nun convenio de empresa que indica que as traballadoras vítimas de violencia de xénero poderán solicitar unha excedencia con reserva do posto de traballo que terá unha duración mínima de 6 meses e unha duración máxima de 18 meses e xerará os mesmos dereitos e obrigas que a excedencia maternal. A traballadora poderá en todo caso reincorporarse ao seu posto de traballo avisando previamente con 15 días de antelación. Esta regulación deberá garantir a compatibilidade do exercicio destes dereitos coas necesidades de funcionamento de empresa.

As cláusulas que recollen algúns dos acordos reguladores do persoal funcionario e convenios de persoal laboral dos concellos e doutras administracións o que fan maioritariamente é remitir ou recoller, total ou parcialmente, o sinalado ao respecto 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 97 convenios (60,2% dos asinados este ano) que afectan a 49.979 traballadores/as (46,5%).

Deles 84 son de empresa (64,1% dos de empresa) e afectan a 8.819 traballadores/as (73,9%) e 13 son de sector (43,3% dos de sector) e afectan a 41.160 traballadores/as (43,1%).

As cláusulas fan referencia maioritariamente ao seguinte:

■ **Graduación das faltas**

Establécese en 75 convenios, o que supón o 46,6% dos asinados e o 77,3% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario. Os traballadores/as aos que afectan son 46.577 e deles 12 son de sector e 63 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 63 convenios, o que supón o 39,1% dos asinados e o 64,9% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario. Afectan estes convenios a 45.937 traballadores/as e deles 12 son de sector e 51 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 (23,6% dos asinados este ano) que afectan a 72.823 traballadores/as (67,7%).

Deles 9 son de sector (30% dos de sector) e afectan a 71.050 traballadores/as (74,4%) e 29 de empresa (22,1% dos de empresa) e afectan a 1.773 traballadores/as (14,9%).

As cláusulas máis frecuentes refírense ao dereito dos traballadores/as a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia, e a recibir formación lingüística. Tamén se fai referencia noutras cláusulas á non discriminación por razón de lingua.

Establécese que no seo da empresa a dirección e a representación dos traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións cos usuarios e usuarias, administracións públicas e entidades privadas radicadas en Galicia, de xeito que a lingua galega sexa o instrumento de comunicación habitual da empresa cos seus interlocutores/as internos (traballadores/as, directivos/as, etc.) e externos (usuarios/as, clientes, institucións públicas e privadas, provedores/as, etc.) que coñezan o galego.

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 do persoal funcionario 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 128 convenios restantes correspondentes á Coruña, Lugo e Pontevedra publicáronse en galego 56 (9 de sector e 47 de empresa) e os 72 restantes en castelán (7 de sector e 65 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 51 convenios, o 31,7% dos asinados este ano, que afectan a 68.569 traballadores/as (63,8%).

Deles 15 son de sector (50% dos de sector) e afectan a 63.599 traballadores/as (66,6%) e 36 son de empresa (27,5% dos de empresa) e afectan a 4.970 traballadores/as (41,7%).

No Cadro 9.42 pódese apreciar a evolución no número de convenios con estas cláusulas no período 1994-2009.

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:

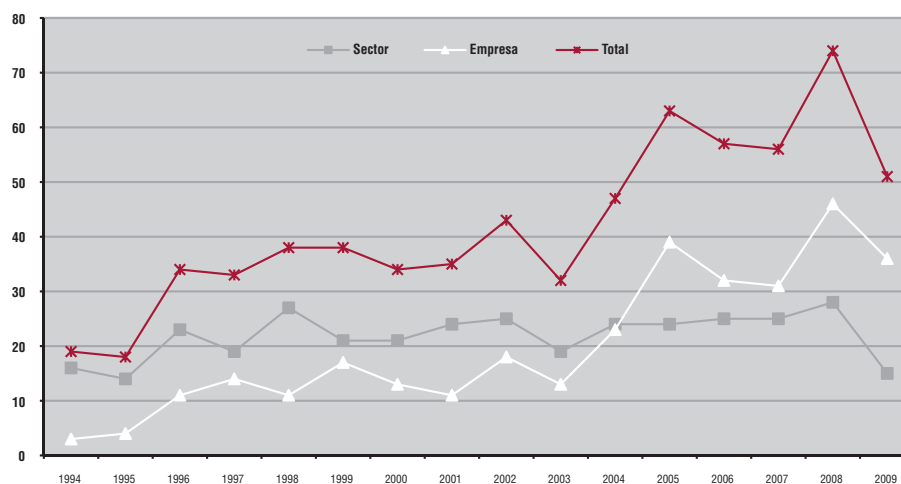
- Discrepancias no seo da comisión paritaria do convenio.
- Mobilidade xeográfica.
- Desvinculación salarial.
- Extinción de contratos ao abeiro do establecido nos artigos 51 e 52 do Estatuto dos traballadores/as.

Evolución dos convenios colectivos con cláusula de sometemento
ao AGA. Por provincias. Galicia. 1994-2009

Cadro 9.42

		Sector	Empresa	TOTAL
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	4	4	19
	%	100,0	44,4	
A Coruña	Nº	3	13	18
	%	75,0	34,2	
Lugo	Nº		2	34
	%	0,0	25,0	
Ourense	Nº	6	1	33
	%	60,0	10,0	
Pontevedra	Nº	2	16	38
	%	22,2	24,2	
Galicia 2009	Nº	15	36	51
	%	50,0	27,5	
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
2009		15	36	51

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Parte II CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA

Recóllense neste apartado os 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 2009 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 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 2009.

Respecto dos convenios de sector só se teñen en conta aqueles para os que non existen convenios de ámbito provincial ou autonómico en Galicia.

Para a elaboración da media ponderada do incremento salarial pactado tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial recollidas nestes convenios, e que poden apreciarse no cadro de datos básicos que acompaña a este informe.

Os Cadros 9.I e 9.II indican os convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia asinados e/ou revisados en 2009, que foron 109 e afectan a 109.193 traballadores/as.

Convenios colectivos asinados

■ Cadro 9.I

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	54	10.367
Sector	14	27.189
Total	68	37.556

Convenios colectivos revisados

■ Cadro 9.II

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	18	7.663
Sector	23	63.974
Total	41	71.637

Deles 72 son de empresa e afectan a 18.030 traballadores/as e 37 son de sector e afectan a 91.163 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	42	58,33%
51-100	11	15,28%
101-500	8	11,11%
501-1000	6	8,33%
1001-3000	4	5,56%
>3000	1	1,39%
Total	72	

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de traballadores/as. Sector

■ Cadro 9.IV

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	3	8,11%
51-100	1	2,70%
101-500	5	13,51%
501-1000	4	10,81%
1001-3000	15	40,54%
>3000	9	24,32%
Total	37	

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.

Respecto do ámbito temporal, o 51,85% dos convenios asinados de empresa e o 42,86% 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.

■ Cadro 9.V

Vixencias medias dos convenios de empresa. Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	-	0,00%
1 ano	12	22,22%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	14	25,93%
De 2 a 3 anos	-	0,00%
3 anos	12	22,22%
Máis de 3 anos	16	29,63%
Total	54	

■ Cadro 9.VI

Vixencias medias dos convenios de sector. Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	-	0,00%
1 ano	2	14,29%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	6	42,86%
De 2 a 3 anos	-	0,00%
3 anos	2	14,29%
Máis de 3 anos	4	28,57%
Total	14	

O incremento salarial medio pactado nos convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o 2009 foi do 2,08 (Cadro 9.VII).

■ Cadro 9.VII

Media ponderada do incremento salarial pactado

	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
	1,93	1,85	2,17	2,08	2,08
Ano 2009					

Este incremento é superior ao IPC galego do ano 2009 que foi do 0,9 e ao IPC estatal que foi do 0,8.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta os convenios que indican incrementos salariais en porcentaxe, que foron 90 este ano (83% do total) así como as cláusulas de revisión salarial que figuran no 55,88% dos convenios asinados e no 73,17% 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	
Industria	2,14
Construción	
Servizos	2,04
Total	2,08

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.

■ Cadro 9.IX

Convenios colectivos asinados con cláusula de garantía salarial

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	28	51,85%	2.313	22,31%
Sector	10	71,43%	21.906	80,57%
Total	38	55,88%	24.219	64,49%

■ Cadro 9.X

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía salarial

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	12	66,67%	6.659	86,90%
Sector	18	78,26%	54.814	85,68%
Total	30	73,17%	61.473	85,81%

A xornada media pactada nos convenios asinados e revisados este ano foi de 1.750,15 horas (Cadro 9.XI e 9.XII). No cálculo desta media tivéronse en conta os 87 convenios asinados ou revisados este ano que sinalan a xornada de xeito anual, que supoñen o 80% do total de asinados e revisados este ano.

Xornada pactada. Media ponderada para o ano actual

■ Cadro 9.XI

	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
2009	1.755,30	1.722,39	1.750,15

■ Cadro 9.XII

Xornada por sector de actividade

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa		1.688,06	1.738,00	1.733,57	1.722,39
Sector		1.749,88		1.758,76	1.755,30
Total		1.743,40	1.738,00	1.754,10	1.750,15

Dos convenios que indican a xornada anual, só 3 de empresa indican unha xornada de 1.826 horas e os 84 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.XII

2009

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ADMINISTRACIONES DE LOTERIAS	2	Si	2,00
AXENCIAS DE VIAXES	0,00	Si (Base 2010)	0,00
CAIXAS DE AFORROS	2,00	Si	2,00
DISTRIBUIDORES DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS (comercio por xunto de especialidades e produtos farmacéuticos)	2,30	Si	2,30
EMPRESAS DE CONSULTORIA E ESTUDIOS DE MERCADO E DA OPINIÓN PÚBLICA (antes EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS E ORGANIZACIÓN CONTABLE)	2,00	Si	2,00
EMPRESAS DE MEDIACION EN SEGUROS PRIVADOS (antes AXENTES E CORREDORES DE SEGUROS)	1,40	Si	1,40
ENTREGA DOMICILIARIA	4,00	Si	4,00
ESTABLECEMENTOS FINANCIEROS DE CREDITO		Si	
[ENTIDADES FINANCIACION E ARRENDAMENTO FINANCEIRO (LEASING) (FACTORING)]		Non	
GRANDES ALMACENS		Non	
INDUSTRIA AZUCREIRA	2,00	Non	2,00
INDUSTRIA SALINEIRA - Acordo Sectorial Nacional	2,00	Si (Base 2010)	2,00
SECTOR DA CORTIZA	1,20	Si	1,20
SERVIZO DE TRANSPORTE URBANO E INTERURBANO DE AUTO TAXI		Non	
TECNICOS DE EMPRESAS DE PRODUCCION AUDIOVISUAL		Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
1,93			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos revisados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ARTES GRÁFICAS. MANIPULADO PAPEL E CARTÓN, EDITORIAIS E INDUSTRIAS AUXILIARES	1,65	Si	1,65
CENTROS DE ASISTENCIA E DE EDUCACIÓN INFANTIL	1,40	Non	1,40
COMERCIO DE FLORES E PLANTAS	2,60	Si	2,60
CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AFUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZÓN, ACEITES E FARIÑA DE PEIXE E MARISCO	1,65	Si (Base 2010)	1,65
EMPRESAS DE ENXENERÍA E OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS	2,80	Si	2,80
ENSINO E FORMACIÓN NON REGULADA	1,40	Non	1,40
ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABALLO	2,00	Si (Base 2010)	2,00
ESTACIONES DE SERVIZO	2,00	Si	2,00
FARINAS PANIFICABLES E SEMOLAS	2,25	Si	2,25
INDUSTRIA DO CALZADO		Si	
INDUSTRIA QUÍMICA	2,00	Si	2,00
INDUSTRIA TEXTIL E DA CONFECCIÓN	2,50	Si	2,50
INDUSTRIAS CARNICAS	2,50	Si (Base 2010)	2,50
INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMENTO, DEPURACIÓN E DISTRIBUCIÓN DE AUGAS POTABLES E RESIDUAIS	2,00	Si (Base 2010)	2,00
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DO VIDRO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, E PARA AS DO COMERCIO EXCLUSIVISTA DOS MESMOS MATERIAIS	2,50	Si	2,50
INDUSTRIAS FOTOGRÁFICAS	2,30	Si	2,30
INDUSTRIAS LÁCTEAS E OS SEUS DERIVADOS	2,00	Si	2,00
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS	1,90	Non	1,90
MAIORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUTOS QUÍMICOS INDUSTRIAIS E DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA E ANEXOS	2,40	Si (Base 2010)	2,40
MINORISTAS DROGUERÍA, HERBORISTERÍA, ORTOPEDIA Y PERFUMERÍA	2,50	Non	2,50
PASTAS, PAPEL E CARTÓN	2,40	Si	2,40
PERFUMERÍA E AFINS	2,60	Si	2,60
PRENSA DIARIA	1,90	Non	1,90
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,17			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de empresa

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ACTIVA MUTUA 2008 MATEPSS Nº 3 (MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 3)		Non	
ADIDAS ESPANA SA (antes ADIDAS SARRAGAN ESPAÑA SA)	3,00	Si	3,00
ADMINISTRACION XERAL DO ESTADO - PERSOAL LABORAL	2,00	Non	2,00
PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION GENERAL DEL ESTADO			
ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS	2,00	Non	2,00
AIR EUROPA LINEAS AEREAS, SAU - Tripulantes de cabina de pasajeros	2,00	Si	0,80
ALCATEL ESPANA, S.A. (ANTES ESTANDARD ELECTRICA, S.A.)		Non	
ALGECO CONSTRUCCIONES MODULARES SA UNIPERSONAL (ANTES ALQUIMODUL SA)		Non	
AUTOBAR SPAIN SA (ANTES SEMATIC S.A.)	0,84	Si	0,84
AUTOLIXEIRO SERVICES, S. L.	2,00	Si	2,00
BANCO DE ESPANA	3,00	Si	3,00
BIMBO MARTINEZ COMERCIAL SL		Si	
COBRA SERVICIOS AUXILIARES SA	1,40	Non	1,40
COINTRA GODESIA SA (CENTROS COMERCIALES)	2,50	Si	2,50
CONTROL GALICIA, S.L	1,50	Non	1,50
CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES CYMI, S.A. (ANTES CONTROL Y APLICACIONES;INST. Y SERVC. INDUSTRIALES, S.A.)	1,40	Si	1,40
DIARIO AS SL	1,00	Non	1,00
EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GAS DEL GRUPO GAS NATURAL	2,60	Si	2,60
ESSILOR ESPANA SA	2,00	Si	2,00
EUROPEAN AIR TRANSPORT SA	1,40	Non	1,40
FINANZAUTO S.A.	1,00	Si	1,00
FREMAP. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 61	1,50	Non	1,50
FRIT RAVICH, S.L.	1,40	Non	1,40
FUNDACION INTERNACIONAL O'BELEN		Non	
GAS NATURAL COMERCIALIZADORA SA	2,60	Si	2,60
GAS NATURAL SOLUCIONES SL	2,60	Si	2,60
GRENCO IBERICA, S.A.	2,40	Non	2,40
GRUPO UNION RADIO (ANTES SOCIEDAD ESPANOLA DE RADIODIFUSION, S.A. - SER)	1,00	Non	1,00
INDIANA ROOMS SL	0,10	Si	0,10
LA VOZ DE GALICIA SA		Non	
MANTELNOR OUTSOURCING, S.L. (Antes Mantelnor Galicia, S.L.)	1,40	Non	1,40
MAXAMCORP HOLDING, SL	1,70	Non	1,70
NAVANTIA, S.L	1,83	Non	1,83
OERLIKON SOLDADURA SA		Non	
ORGANISMO NACIONAL DE LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO (DELEGACIONES TERRITORIALES)	2,00	Si	2,00
ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS (ONCE)	1,00	Non	1,00
ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS SA Y GRUPO		Si	
PHILIPS IBERICA SA	2,00	Si	2,00
RACE ASISTENCIA SA, ASEGURACE SA Y UNION AUTOMOVILES CLUB S.A.	1,40	Si	1,40
RADIO POPULAR S.A. -COPE-	1,40	Si	1,40
REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLIFEROS, S.A.	2,30	Si (Base 2010)	2,30
REPSOL PETROLEO S.A. - REFINO -	2,30	Si (Base 2010)	2,30
REPSOL YPF SA	2,30	Si (Base 2010)	2,30
SAINT-GOBAIN CRISTALERIA SA		Si	
Sanidad Animal y Servicios Ganaderos, S.A. - Acordo marco	2,80	Si	2,80
SANTA BARBARA SISTEMAS SA	2,00	Si	2,00
SEGUROS CATALANA OCCIDENTE SA DE SEGUROS Y REASEGUROS	2,00	Si (Efectos 2010)	2,00

SERVICIOS LOGISTICOS DE COMBUSTIBLES DE AVIACION (SLCA S.L.)	1,60	Non	1,60
SERVICONTROL SA	2,00	Non	2,00
SIEMENS, S.A. (UNICO PARA TODA LA EMPRESA)	1,25	Non	1,25
SOCIEDAD DE PREVENION DE FREMAP S.L.U.	2,00	Si	2,00
TECNOCOM ESPANA SOLUTIONS, S.L.		Non	
TELEFONICA SERVICIOS MOVILES, SA	0,50	Si	0,80
UNISYS ESPANA S.A.		Non	
VELPA SA		Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
1,85			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos revisados de empresa

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
CADBURY SCHWEPPES, BEBIDAS DE ESPANA SA	2,50	Si	2,50
DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION, S.A. - DIA, S.A.	2,20	Si	2,20
(DIASA)			
EMPRESA SUPERCOR, S.A.	2,20	Si	2,20
ESC SERVICIOS GENERALES, S. L. (antes NORDES CONTROL, S.L.)	1,40	Non	1,40
FRANGOSA SERVICIOS SL		Non	
GRUPO CHAMPION (SUPERMERCADOS CHAMPION SA Y GRUP SUPECO-MAXOR SL)	2,30	Si	2,30
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 GESTION,SA (GPS)	3,50	Si	3,50
GRUPO EROSKI	2,50	Si	2,50
GRUPO GENERALI	2,00	Si	2,00
IBERMUTUAMUR, MATEPSS Nº 274	0,42	Si	0,42
MERCADONA, S.A.	2,00	Non	2,00
PRAXAIR ESPANA SL, PRAXAIR PRODUCCION ESPANA SL, PRAXAIR SOLDADURA SL Y PRAXAIR EUROHOLDING SL (código anterior 9000322)	2,20	Si	2,20
SEGURIBER, COMPAÑIA DE SERVICIOS INTEGRALES SL		Non	
SERVICIOS SECURITAS, S.A.	1,40	Non	1,40
TELEFONICA DE ESPAÑA , SA	1,00	Si	1,00
UNION GENERAL DE TRABAJADORES	3,75	Si	3,75
V2 COMPLEMENTOS AUXILIARES SA	1,40	Non	1,40
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,08			