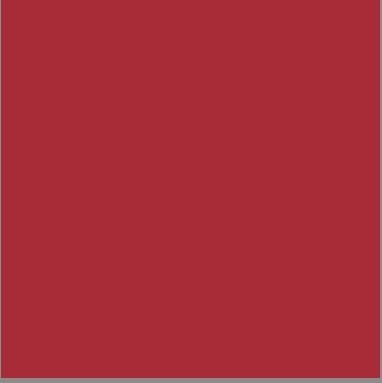




Situación da negociación colectiva en Galicia. 2013-2014 Tomo I

SITUACIÓN DA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN GALICIA.
2013 – 2014

Tomo I

Edita:

Consello Galego de Relacións Laborais (CGRL)

Algalia de Abaixo, 24

Telf.: 981 541 601 / Fax: 981 541 610

Santiago de Compostela

Imprime: Unicopia Artes Gráficas, S.L.

ISSN edición internet: 2386-5407

ISSN edición impresa: 1697-8463

SITUACIÓN DA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN GALICIA.
2013 – 2014

Tomo I

1. INTRODUCCIÓN E METODOLOXÍA	5
2. ESTRUCTURA DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA	7
3. CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN GALICIA NOS ANOS 2013 E 2014.....	10
4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN: FUNCIONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL E PERSOAL.	21
5. DESENVOLVEMENTO DA NEGOCIACIÓN	37
▶ Composición das mesas negociadoras	37
▶ Duración das negociacións	41
6. INCREMENTO SALARIAL PACTADO.....	43
A. INCREMENTO SALARIAL PACTADO.	43
B. CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL PACTADAS NOS CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN 2013 E 2014.....	56
C. CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN	62
D. ABOAMENTO DE ATRASOS E ANTICIPOS	66
E. ESTRUCTURA SALARIAL	72
E.1. SALARIO BASE.-	72
E.2. COMPLEMENTOS.-	72
▪ Complemento de antigüidade.....	73
▪ Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais	79
▪ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes	80
▪ Complemento de nocturnidade	84
▪ Complemento por traballo a quendas	88
▪ Complementos de posto e responsabilidade	91
▪ Complemento por dispoñibilidade horaria ou prolongación da xornada.	94
▪ Primas e incentivos. Complemento de produtividade.	97
▪ Complemento de asistencia e/ou puntualidade.	101
▪ Outros complementos.....	104
E.3. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.-	109
E.4. RETRIBUCIÓNS EXTRASALARIAIS.-	112
▪ Axudas de custo e gastos de locomoción.	112
▪ Complemento de transporte e distancia	115
▪ Outros complementos.....	118

7. TEMPO DE TRABALLO	120
A. XORNADA PACTADA	120
B. REGULACIÓN DA XORNADA	131
C. VACACIÓNS	143
D. CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR.	153
➤ Permisos	153
➤ Redución de xornada por garda legal ou coidado de familiares.	163
➤ Cláusulas relativas ao dereito da persoa traballadora a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.	164
➤ Garderías	165
➤ Excedencias	165
➤ Outras cláusulas	166
E. ABSENTISMO	168
F. HORAS EXTRAORDINARIAS	171
8. CONTRATACIÓN E EMPREGO	176
A. INGRESO NO TRABALLO. PERÍODO DE PROBA	176
➤ Período de proba	181
B. CONTRATACIÓN. MODALIDADES DE CONTRATOS	184
➤ Modalidades de contratación	187
C. CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT	207
D. SUBCONTRATACIÓN.	210
E. CLÁUSULAS SOBRE XUBILACIÓN	211
F. FOMENTO DA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	216
G. OUTRAS CLÁUSULAS SOBRE GARANTÍAS DE EMPREGO	222
H. OUTRAS CLÁUSULAS DE FOMENTO DO EMPREGO	231
9. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.	234
10. MOBILIDADE E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	241
A. MOBILIDADE FUNCIONAL	241
B. MOBILIDADE XEOGRÁFICA	245
C. PROMOCIÓN E ASCENSOS	249
D. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	253
11. SAÚDE LABORAL	258
12. FORMACIÓN PROFESIONAL	272
13. MELLORAS SOCIAIS	278

14. DEREITOS E GARANTÍAS DA REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES/AS. CRÉDITO DE HORAS SINDICAIS E DESCONTO DA COTA SINDICAL.....	284
15. RÉXIME DISCIPLINARIO – CÓDIGO DE CONDUTA LABORAL	287
16. DISCRIMINACIÓN E ACOSO.....	290
▶ Plan de igualdade.....	294
▶ Medidas de acción positiva.....	295
▶ A protección fronte o acoso.	297
▶ Creación de Comisións específicas para temas de igualdade	301
▶ Cláusulas sobre violencia de xénero	302
17. IDIOMA.....	304
18. ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAXUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABALLO (AGA)	307
19. OUTRAS CLÁUSULAS	310
PARTE II. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA. ANOS 2013 E 2014.....	1
ANO 2013. Convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia	4
ANO 2014. Convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia	9
ANEXO I. ANÁLISE DAS INAPLICACIÓNS REXISTRADAS. ANOS 2013 E 2014	1
ANO 2013. INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS EN GALICIA.....	1
ANO 2014. INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS EN GALICIA.....	8
ANEXO II. Estado da ultraactividade da negociación sectorial en Galicia.....	1

1. INTRODUCCIÓN E METODOLOXÍA

Introdución

O Consello Galego de Relacións Laborais realiza anualmente un informe sobre a negociación colectiva en Galicia no que, utilizando como criterio de inclusión o da vixencia económica, faise unha análise dos convenios asinados e revisados durante o ano.

A análise e os datos estatísticos básicos respecto dos convenios asinados e revisados cada ano no que respecta aos ámbitos territorial, funcional, temporal e persoal así como os datos que recollen respecto do incremento salarial e a xornada recóllense no Capítulo 9 do *Informe sobre a situación sociolaboral de Galicia* que tamén elabora este Consello e que leva por título *A Negociación Colectiva*.

Con posterioridade a este informe realízase unha análise máis pormenorizada das cláusulas doutro tipo que recollen estes convenios que é a que recolle este informe.

Debido aos profundos cambios na negociación colectiva producidos desde a entrada en vigor da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, comezouse a realizar neste Consello unha análise da situación da ultraactividade dos convenios colectivos de sector en Galicia que se acompaña como anexo a este informe.

Polo mesmo motivo modificáronse os anexos que ata o momento se viñan realizando para introducir as cláusulas que sobre vixencia, denuncia e ultraactividade se pactan nos convenios asinados e revisados cada ano.

Figura tamén como anexo a este informe unha análise das inaplicacións de convenios rexistradas cada ano.

Sinalar por último que se recollen por primeira vez neste informe os datos por sexo, información que ata o momento non estaba dispoñible.

Metodoloxía

Na realización deste informe, e como consecuencia da utilización do criterio de inclusión da vixencia económica, os convenios que se teñen en conta son os asinados e revisados cada ano que teñen vixencia e efectos económicos durante ese ano así como os convenios asinados ou revisados nos últimos días do ano anterior que teñen vixencia e inicio de efectos no que se analiza. Non se consideran aqueles convenios que, aínda que foron asinados ou revisados durante o ano que se analiza, non teñen efectos económicos para ese 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 foron elaborados tendo en conta o contido dos convenios colectivos e o establecido nas follas estatísticas que de xeito preceptivo os acompañan.

Desde a posta en marcha do programa Regcon para o rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo por medios telemáticos, esta información extráese directamente do programa desde este Consello.

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.

Continuouse por parte do Consello coa elaboración da base de datos dos convenios de ámbito superior ao da Comunidade Autónoma que afectan a persoas traballadoras en Galicia, información que figura na segunda parte deste informe.

A información recóllese dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano analizado ou posterior, combinando esta información coa extraída do programa Regcon co fin de recoller só os que afectan a persoas traballadoras nalgunha das catro provincias galegas.

Nos convenios de sector o dato do número de persoas traballadoras ás 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 (TGSS).

Nos convenios de empresa estes datos extraírense directamente do programa Regcon.

2. ESTRUCTURA DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA

Seguindo coa tendencia de anos anteriores, en 2013 e 2014 continuou incrementándose o número de convenios colectivos existentes en Galicia, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente, sendo 860 a 31 de decembro de 2013 e 896 a 31 de decembro de 2014.

Neste total inclúense tamén os pactos de eficacia limitada e acordos reguladores de persoal funcionario dos que se ten coñecemento.

Refírense estes datos a convenios de empresa e de sector negociados en Galicia e, segundo se pode apreciar nos cadros que seguen a continuación, este incremento é debido ao aumento no número de convenios de empresa, xa que os de sector son os mesmos nos dous anos.

Estrutura global da negociación colectiva en Galicia con especificación do seu ámbito territorial. Ano 2013												
Estrutura global	C.AUTÓNOMA / INTERPROV. C.A.		A CORUÑA		LUGO		OURENSE		PONTEVEDRA		TOTAL GALICIA	
	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.
Empresa	46	23.138	255	16.874	78	5.528	68	4.875	291	32.061	738	82.476
Sector	17	29.137	30	134.694	23	23.724	20	37.543	32	121.040	122	346.138
Total	63	52.275	285	151.568	101	29.252	88	42.418	323	153.101	860	428.614

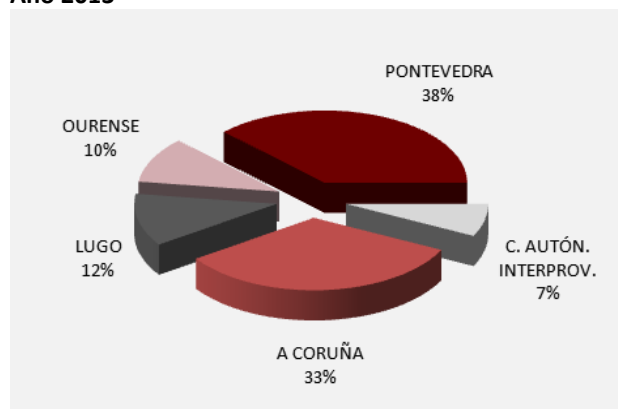
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia. Datos a 31.12.2013

Estrutura global da negociación colectiva en Galicia con especificación do seu ámbito territorial. Ano 2014												
Estrutura global	C.AUTÓNOMA / INTERPROV. C.A.		A CORUÑA		LUGO		OURENSE		PONTEVEDRA		TOTAL GALICIA	
	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.
Empresa	48	23.192	272	17.258	83	5.605	69	4.785	302	32.412	774	83.252
Sector	17	29.862	30	132.043	23	23.724	20	37.375	32	118.779	122	341.783
Total	65	53.054	302	149.301	106	29.329	89	42.160	334	151.191	896	425.035

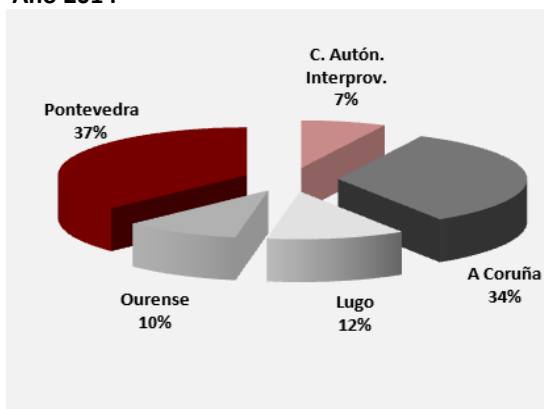
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia. Datos a 31.12.2014

Os gráficos seguintes indican a distribución territorial destes convenios

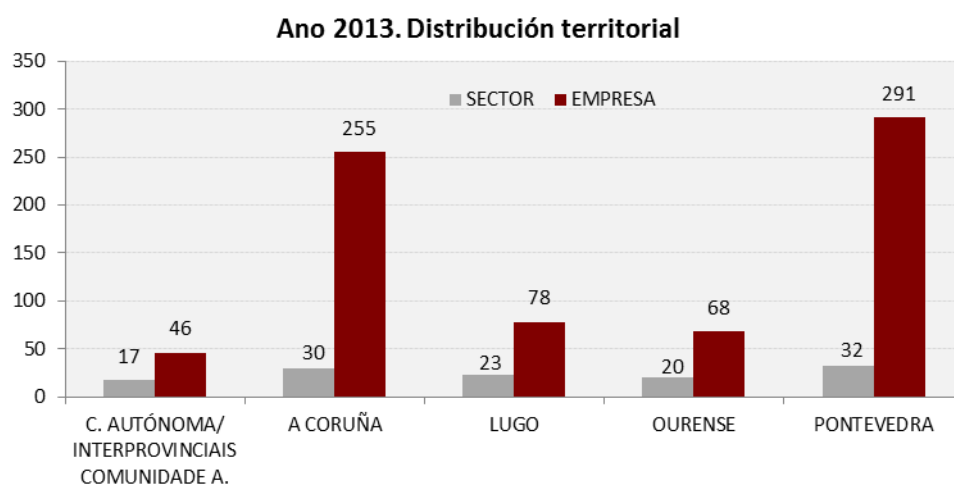
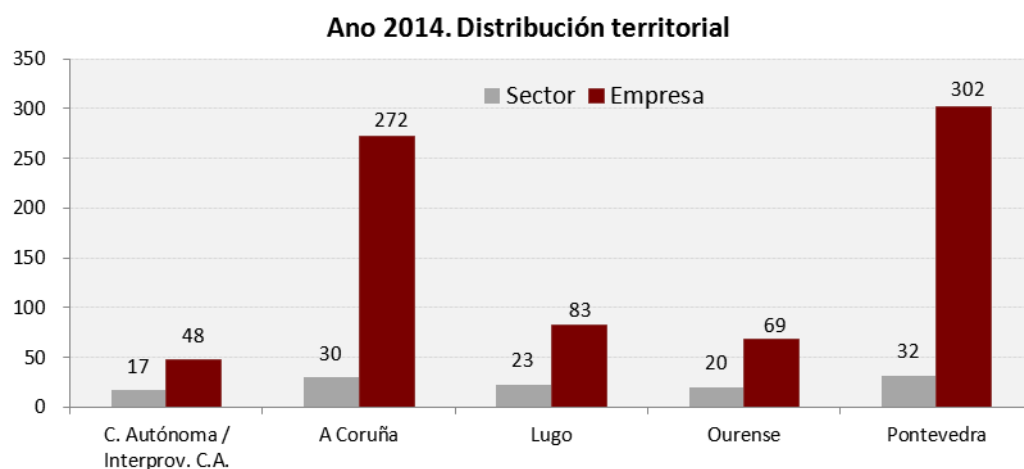
Ano 2013



Ano 2014



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No cadro seguinte pódese apreciar a evolución na estrutura global no período 2009-2014

Evolución da estrutura global da negociación colectiva. Por provincias.
Galicia. 2009-2014

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	17	34	23	21	34	129
Empresa	47	222	72	65	261	667
Total 2009	64	256	95	86	295	796
Sector	19	34	23	21	34	131
Empresa	48	231	73	64	269	685
Total 2010	67	265	96	85	303	816
Sector	19	31	23	21	32	126
Empresa	46	241	73	66	278	704
Total 2011	65	272	96	87	310	830
Sector	19	31	23	21	32	126
Empresa	46	246	74	66	283	715
Total 2012	65	277	97	87	315	841
Sector	17	30	23	20	32	122
Empresa	46	255	78	68	291	738
Total 2013	63	285	101	88	323	860
Sector	17	30	23	20	32	122
Empresa	48	272	83	69	302	774
Total 2014	65	302	106	89	334	896

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

O cadro que segue recolle os 774 convenios de empresa existentes en Galicia en decembro de 2014 en función do número de persoas traballadoras ás que afectan.

Convenios colectivos de empresa en función do número de persoas traballadoras afectadas.
Porcentaxe sobre o total. Por provincias. Galicia. 2014

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 trab.	-	0,00	3	1,10	2	2,41	6	8,70	7	2,32	18	2,33
6-30 trab.	11	22,92	132	48,53	37	44,58	31	44,93	108	35,76	319	41,21
31-49 trab.	3	6,25	31	11,40	12	14,46	13	18,84	53	17,55	112	14,47
50-100 trab.	12	25,00	55	20,22	17	20,48	8	11,59	69	22,85	161	20,80
101-250 trab.	9	18,75	40	14,71	13	15,66	6	8,70	43	14,24	111	14,34
251-500 trab.	6	12,50	10	3,68	-	0,00	4	5,80	15	4,97	35	4,52
501-750 trab.	2	4,17	1	0,37	1	1,20	-	0,00	3	0,99	7	0,90
751-1.000 trab.	1	2,08	-	0,00	1	1,20	1	1,45	1	0,33	4	0,52
1.001-2.000 trab.	2	4,17	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	0,66	4	0,52
2.001-3.000 trab.	1	2,08	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	0,13
+ 3.000 trab.	1	2,08	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	0,33	2	0,26
Total convenios	48	100	272	100	83	100	69	100	302	100	774	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

3. CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN GALICIA NOS ANOS 2013 E 2014.

Durante o ano 2013 foron asinados e/ou revisados 208 convenios (195 convenios asinados e 13 revisados), dos que 44 son de sector (41 asinados e 3 revisados) e 164 son de empresa (154 asinados e 10 revisados).

Durante o ano 2014 os convenios asinados e/ou revisados foron 159 (144 convenios asinados e 15 revisados), dos que 18 son de sector (15 asinados e 3 revisados) e 141 son de empresa (129 asinados e 12 revisados).

Os cadros seguintes reflicten a distribución por sectores económicos e provincias para cada ano, e neles pode apreciarse que nos dous anos estes convenios concéntranse no sector servizos e na industria.

**Convenios colectivos asinados e revisados. Por sector e grupos de empresas, empresas e ámbitos
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2013**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	-	-	4	4
Convenios de sector revisados	-	1	-	1	2
Convenios de empresa asinados	-	1	1	8	10
Convenios de empresa revisados	-	-	-	-	0
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	3	2	6	11
Convenios de sector revisados	-	-	-	-	0
Convenios de empresa asinados	-	19	-	26	45
Convenios de empresa revisados	-	1	-	1	2
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	1	1	2	4
Convenios de sector revisados	-	-	-	-	0
Convenios de empresa asinados	-	7	1	9	17
Convenios de empresa revisados	-	-	-	2	2
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	2	1	3	6
Convenios de sector revisados	-	-	-	-	0
Convenios de empresa asinados	-	4	-	5	9
Convenios de empresa revisados	-	-	-	-	0
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	8	1	7	16
Convenios de sector revisados	-	-	-	1	1
Convenios de empresa asinados	-	44	-	29	73
Convenios de empresa revisados	-	-	-	6	6
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	14	5	22	41
Convenios de sector revisados	0	1	0	2	3
Convenios de empresa asinados	0	75	2	77	154
Convenios de empresa revisados	0	1	0	9	10

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**Convenios colectivos asinados e revisados. Por sector e grupos de empresas, empresas e ámbitos
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2014**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	1	-	0	1
Convenios de sector revisados	-	-	-	1	1
Convenios de empresa asinados	-	1	-	3	4
Convenios de empresa revisados	-	-	-	-	0
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	3	-	1	4
Convenios de sector revisados	-	1	-	1	2
Convenios de empresa asinados	-	12	2	24	38
Convenios de empresa revisados	-	-	-	1	1
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	-	-	3	3
Convenios de sector revisados	-	-	-	-	0
Convenios de empresa asinados	-	9	1	5	15
Convenios de empresa revisados	-	2	1	2	5
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	2	-	0	2
Convenios de sector revisados	-	-	-	-	0
Convenios de empresa asinados	-	1	-	3	4
Convenios de empresa revisados	-	2	-	-	2
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	1	-	4	5
Convenios de sector revisados	-	-	-	-	0
Convenios de empresa asinados	-	36	1	31	68
Convenios de empresa revisados	-	3	-	1	4
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	7	0	8	15
Convenios de sector revisados	0	1	0	2	3
Convenios de empresa asinados	0	59	4	66	129
Convenios de empresa revisados	0	7	1	4	12

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros seguintes recollen os convenios asinados e revisados por provincias segundo as seccións da CNAE-2009 en 2013 e 2014

Convenios colectivos asinados e revisados. Por provincias e seccións da CNAE 2009. Galicia. 2013

TOTAL CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS EN 2013	C. Autónoma/ Interprov.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
SECCIÓN CNAE 2009						
A Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	-	-	-	-	-	0
B Industrias extractivas	1	-	-	-	1	2
C Industria manufacturera	1	14	4	5	39	63
D Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	-	-	-	-	-	0
E Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	-	9	4	1	12	26
F Construción	1	2	2	1	1	7
G Comercio por xunto e ao retal; reparación de vehículos de motor e motocicletas	2	5	2	3	11	23
H Transporte e almacenamento	2	2	2	2	13	21
I Hostalería	-	5	1	-	3	9
J Información e comunicacións	2	-	1	-	-	3
K Actividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	-	0
L Actividades inmobiliarias	-	-	-	-	-	0
M Actividades profesionais, científicas e técnicas	-	3	-	-	-	3
N Actividades administrativas e servizos auxiliares	1	6	6	1	3	17
O Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	-	6	1	1	6	14
P Educación	1	1	-	-	-	2
Q Actividades sanitarias e de servizos sociais	3	2	-	1	1	7
R Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	1	2	-	-	5	8
S Outros servizos	1	1	-	-	1	3
T Actividades dos fogares como empregadores de persoal doméstico; actividades dos fogares como produtores de bens e servizos para uso propio	-	-	-	-	-	0
U Actividades de organizacións e organismos extraterritoriais	-	-	-	-	-	0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos asinados e revisados. Por provincias e seccións da CNAE 2009. Galicia. 2014

TOTAL CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS EN 2014	C. Autónoma/ Interprov.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
SECCIÓN CNAE 2009						
A Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	-	-	-	-	-	0
B Industrias extractivas	1	1	1	-	-	3
C Industria manufacturera	1	8	9	4	31	53
D Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	-	-	-	-	-	0
E Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	-	7	1	1	9	18
F Construción	-	2	2	-	1	5
G Comercio por xunto e ao retalho; reparación de vehículos de motor e motocicletas	2	3	3	1	6	15
H Transporte e almacenamento	-	3	1	-	7	11
I Hostalería	-	1	-	-	2	3
J Información e comunicacións	-	4	-	-	-	4
K Actividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	-	0
L Actividades inmobiliarias	-	-	-	-	-	0
M Actividades profesionais, científicas e técnicas	-	2	-	-	-	2
N Actividades administrativas e servizos auxiliares	-	3	3	-	7	13
O Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	-	7	3	-	10	20
P Educación	1	1	-	-	-	2
Q Actividades sanitarias e de servizos sociais	-	2	-	2	1	5
R Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	-	1	-	-	3	4
S Outros servizos	1	-	-	-	-	1
T Actividades dos fogares como empregadores de persoal doméstico; actividades dos fogares como produtores de bens e servizos para uso propio	-	-	-	-	-	0
U Actividades de organizacións e organismos extraterritoriais	-	-	-	-	-	0

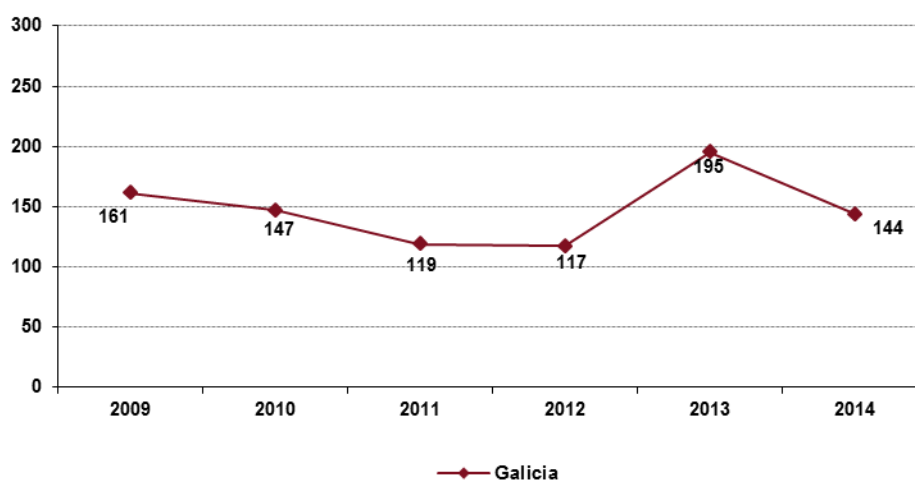
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos cadros e gráficos seguintes pódese observar a evolución no número de convenios asinados e revisados no período 2009 a 2014, segundo os datos recollidos dos informes anuais sobre a situación da negociación colectiva en Galicia elaborados por este Consello.

Evolución dos convenios colectivos asinados. Por provincias.
Galicia. 2009-2014

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	4	4	3	10	9	30
Empresa	9	38	8	10	66	131
Total 2009	13	42	11	20	75	161
Sector	4	6	3	8	9	30
Empresa	7	30	16	10	54	117
Total 2010	11	36	19	18	63	147
Sector	4	3	7	9	3	26
Empresa	7	30	8	10	38	93
Total 2011	11	33	15	19	41	119
Sector	4	2	0	4	4	14
Empresa	5	29	10	3	56	103
Total 2012	9	31	10	7	60	117
Sector	4	11	4	6	16	41
Empresa	10	45	17	9	73	154
Total 2013	14	56	21	15	89	195
Sector	1	4	3	2	5	15
Empresa	4	38	15	4	68	129
Total 2014	5	42	18	6	73	144

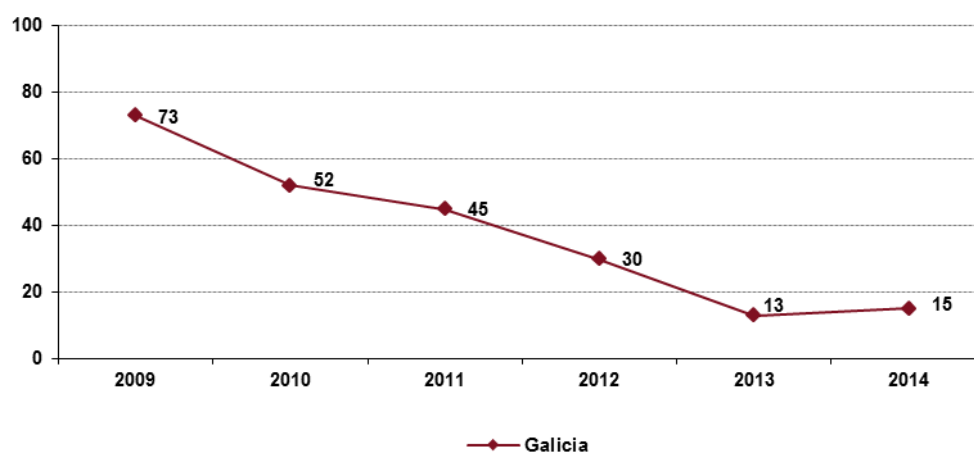
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Evolución dos convenios colectivos revisados.
Por provincias. Galicia. 2009-2014

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	4	12	12	8	8	44
Empresa	4	9	9	1	6	29
Total 2009	8	21	21	9	14	73
Sector	7	6	7	7	4	31
Empresa	4	5	5	0	7	21
Total 2010	11	11	12	7	11	52
Sector	4	7	3	4	7	25
Empresa	0	5	7	0	8	20
Total 2011	4	12	10	4	15	45
Sector	3	2	7	4	0	16
Empresa	0	2	3	2	7	14
Total 2012	3	4	10	6	7	30
Sector	2	0	0	0	1	3
Empresa	0	2	2	0	6	10
Total 2013	2	2	2	0	7	13
Sector	1	2	0	0	0	3
Empresa	0	1	5	2	4	12
Total 2014	1	3	5	2	4	15

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



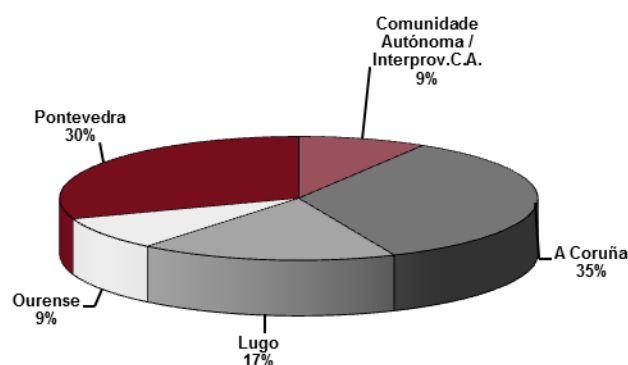
Recollen os cadros seguintes os datos sobre os **convenios negociados por primeira vez** que foron 23 en 2013 (son todos de empresa e afectan a 598 persoas traballadoras das que 358 son homes e 240 mulleres) e 35 en 2014 (son tamén todos de empresa e afectan a 1.099 persoas traballadoras das que 788 son homes e 311 mulleres).

Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2013

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

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca	-	-	-	-	-	0
Industria	-	3	1	-	3	7
Construción	1	-	-	-	-	1
Servizos	1	5	3	2	4	15
Total	2	8	4	2	7	23

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Os dous de ámbito autonómico afectan a 47 persoas traballadoras (38 homes e 9 mulleres), os oito da Coruña afectan a 155 persoas traballadoras (104 homes e 51 mulleres), os catro de Lugo afectan a 104 persoas traballadoras (91 homes e 13 mulleres), os dous de Ourense afectan a 36 persoas traballadoras (28 homes e 8 mulleres) e os sete de Pontevedra afectan a 256 persoas traballadoras (97 homes e 159 mulleres).

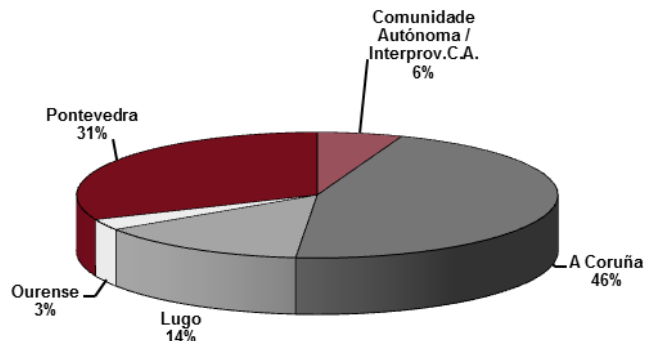
Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira.

Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2014

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

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca	-	-	-	-	-	0
Industria	-	1	3	-	6	10
Construción	-	2	-	-	1	3
Servizos	2	13	2	1	4	22
Total	2	16	5	1	11	35

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Os 2 de ámbito autonómico afectan a 60 persoas traballadoras (28 homes e 32 mulleres), os 16 da Coruña afectan a 295 persoas traballadoras (168 homes e 127 mulleres), os 5 de Lugo afectan a 119 persoas traballadoras (89 homes e 30 mulleres), o asinado en Ourense afecta a 9 persoas traballadoras (9 homes) e os 11 de Pontevedra afectan a 616 persoas traballadoras (494 homes e 122 mulleres).

Os cadros seguintes indican os convenios asinados en 2013 e 2014, os que inician a súa vixencia en cada un dos devanditos anos, e a diferenza entre os dous.

Diferenza entre o total de convenios asinados en 2013 e os que inician a súa vixencia en 2013

	CONVENIOS ASINADOS EN 2013 CON EFECTOS PARA 2013			CONVENIOS ASINADOS EN 2013 CON INICIO DE EFECTOS EN 2013			DIFERENZA		
	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.									
Núm. Convenios	10	4	14	8	3	11	2	1	3
Núm. Traballad.	3.101	8.406	11.507	713	5.981	6.694	2.388	2.425	4.813
Homes	1.785	4.391	6.176	425	3.421	3.846	1.360	970	2.330
Mulleres	1.316	4.015	5.331	288	2.560	2.848	1.028	1.455	2.483
A Coruña									
Núm. Convenios	45	11	56	34	1	35	11	10	21
Núm. Traballad.	3.733	101.661	105.394	2.490	2.000	4.490	1.243	99.661	100.904
Homes	2.193	58.452	60.645	1.559	1.980	3.539	634	56.472	57.106
Mulleres	1.540	43.209	44.749	931	20	951	609	43.189	43.798
Lugo									
Núm. Convenios	17	4	21	12	3	15	5	1	6
Núm. Traballad.	1.734	6.460	8.194	1.380	3.500	4.880	354	2.960	3.314
Homes	1.443	3.394	4.837	1.178	2.950	4.128	265	444	709
Mulleres	291	3.066	3.357	202	550	752	89	2.516	2.605
Ourense									
Núm. Convenios	9	6	15	8	5	13	1	1	2
Núm. Traballad.	1.893	18.325	20.218	1.034	18.125	19.159	859	200	1.059
Homes	1.502	15.167	16.669	950	14.997	15.947	552	170	722
Mulleres	391	3.158	3.549	84	3.128	3.212	307	30	337
Pontevedra									
Núm. Convenios	73	16	89	56	3	59	17	13	30
Núm. Traballad.	6.929	90.430	97.359	5.189	44.450	49.639	1.740	45.980	47.720
Homes	4.729	56.440	61.169	3.585	37.810	41.395	1.144	18.630	19.774
Mulleres	2.200	33.990	36.190	1.604	6.640	8.244	596	27.350	27.946
Galicia									
Núm. Convenios	154	41	195	118	15	133	36	26	62
Núm. Traballad.	17.390	225.282	242.672	10.806	74.056	84.862	6.584	151.226	157.810
Homes	11.652	137.844	149.496	7.697	61.158	68.855	3.955	76.686	80.641
Mulleres	5.738	87.438	93.176	3.109	12.898	16.007	2.629	74.540	77.169

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Diferenza entre o total de convenios asinados en 2014 e os que inician a súa vixencia en 2014

	CONVENIOS ASINADOS EN 2014 CON EFECTOS PARA 2014			CONVENIOS ASINADOS EN 2014 CON INICIO DE EFECTOS EN 2014			DIFERENZA		
	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.									
Núm. Convenios	4	1	5	3	1	4	1	0	1
Núm. Traballad.	442	2.400	2.842	425	2.400	2.825	17	0	17
Homes	333	1.900	2.233	330	1.900	2.230	3	0	3
Mulleres	109	500	609	95	500	595	14	0	14
A Coruña									
Núm. Convenios	38	4	42	29	1	30	9	3	12
Núm. Traballad.	2.071	23.449	25.520	1.335	4.991	6.326	736	18.458	19.194
Homes	1.362	21.614	22.976	808	4.292	5.100	554	17.322	17.876
Mulleres	709	1.835	2.544	527	699	1.226	182	1.136	1.318
Lugo									
Núm. Convenios	15	3	18	10	-	10	5	3	8
Núm. Traballad.	935	3.880	4.815	554	-	554	381	3.880	4.261
Homes	740	2.476	3.216	399	-	399	341	2.476	2.817
Mulleres	195	1.404	1.599	155	-	155	40	1.404	1.444
Ourense									
Núm. Convenios	4	2	6	4	2	6	0	0	0
Núm. Traballad.	433	800	1.233	433	800	1.233	0	0	0
Homes	366	475	841	366	475	841	0	0	0
Mulleres	67	325	392	67	325	392	0	0	0
Pontevedra									
Núm. Convenios	68	5	73	45	3	48	23	2	25
Núm. Traballad.	5.849	8.959	14.808	4.132	5.280	9.412	1.717	3.679	5.396
Homes	3.850	6.613	10.463	2.915	4.070	6.985	935	2.543	3.478
Mulleres	1.999	2.346	4.345	1.217	1.210	2.427	782	1.136	1.918
Galicia									
Núm. Convenios	129	15	144	91	7	98	38	8	46
Núm. Traballad.	9.730	39.488	49.218	6.879	13.471	20.350	2.851	26.017	28.868
Homes	6.651	33.078	39.729	4.818	10.737	15.555	1.833	22.341	24.174
Mulleres	3.079	6.410	9.489	2.061	2.734	4.795	1.018	3.676	4.694

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

➤ *Convenios colectivos con vixencia expresa en 2013 e 2014*

Se ademais dos convenios colectivos asinados en 2013 se teñen en conta os asinados en anos anteriores con vixencia para o ano 2013 ou posterior, o número de convenios con vixencia expresa para o 2013 é de 323. Estes convenios afectan a 298.486 persoas traballadoras.

Deles 56 son de sector (o 45,90% do total dos de sector existentes a 31.12.2013) e afectan a 261.019 persoas traballadoras e 267 son de empresa (o 36,18% do total dos de empresa existentes a a 31.12.2013) e afectan a 37.467 persoas traballadoras.

Polo que respecta a 2014, tendo en conta ademais dos convenios asinados neste ano os asinados en anos anteriores con vixencia para o ano 2014 ou posterior, o número de convenios con vixencia expresa para o 2014 é de 320. Estes convenios afectan a 264.723 persoas traballadoras.

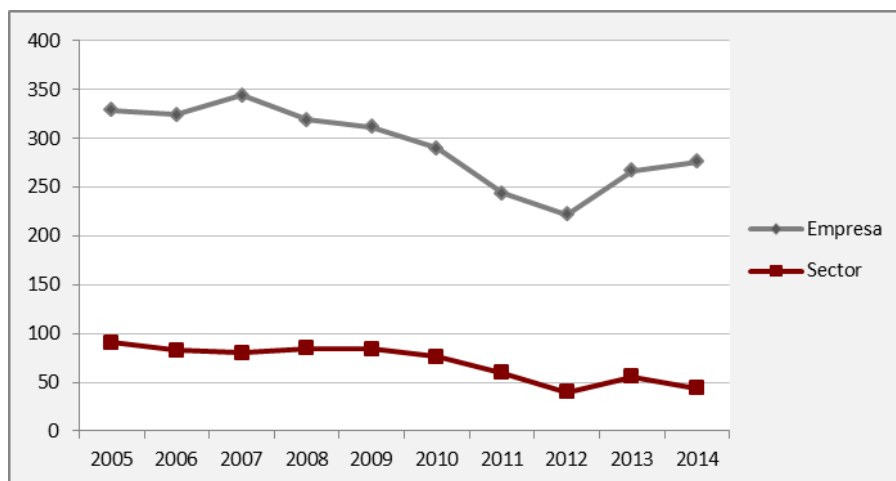
Deles 44 son de sector (o 36,07% do total dos convenios de sector existentes a a 31.12.2014) e afectan a 227.692 persoas traballadoras e 276 son de empresa (o 35,66% do total dos de empresa existentes a 31.12.2014) e afectan a 37.031 persoas traballadoras.

No cadro seguinte pode apreciarse a evolución dos convenios con vixencia expresa no período 2005 – 2014.

Evolución convenios con vixencia expresa. Galicia. 2005-2014

	Empresa	Sector	Total	Núm. Traballad.
2005	329	91	420	337.055
2006	324	83	407	332.366
2007	344	80	424	410.501
2008	319	85	404	399.140
2009	312	84	396	407.891
2010	290	76	366	271.855
2011	244	60	304	261.557
2012	222	40	262	131.172
2013	267	56	323	298.486
2014	276	44	320	264.723

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN: FUNCIONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL E PERSOAL.

Segundo se pode apreciar nos cadros seguintes, os convenios colectivos asinados ou revisados nestes anos, distribúense do seguinte xeito:

Dos 208 convenios asinados ou revisados en 2013, o 21,15% son de sector (44 convenios) e o 78,85% de empresa (164 convenios).

Respecto do ano 2014, dos 159 convenios asinados ou revisados neste ano, o 11,32% son de sector (18 convenios) e o 88,68% de empresa (141 convenios).

Convenios asinados e revisados. Galicia. 2013

	CONVENIOS ASINADOS			CONVENIOS REVISADOS			TOTAL ASINADOS E REVISADOS		
	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.									
Núm. Convenios	10	4	14	-	2	2	10	6	16
Núm. Traballad.	3.101	8.406	11.507	-	3.182	3.182	3.101	11.588	14.689
Homes	1.785	4.391	6.176	-	2.474	2.474	1.785	6.865	8.650
Mulleres	1.316	4.015	5.331	-	708	708	1.316	4.723	6.039
A Coruña									
Núm. Convenios	45	11	56	2	-	2	47	11	58
Núm. Traballad.	3.733	101.661	105.394	362	-	362	4.095	101.661	105.756
Homes	2.193	58.452	60.645	318	-	318	2.511	58.452	60.963
Mulleres	1.540	43.209	44.749	44	-	44	1.584	43.209	44.793
Lugo									
Núm. Convenios	17	4	21	2	-	2	19	4	23
Núm. Traballad.	1.734	6.460	8.194	74	-	74	1.808	6.460	8.268
Homes	1.443	3.394	4.837	66	-	66	1.509	3.394	4.903
Mulleres	291	3.066	3.357	8	-	8	299	3.066	3.365
Ourense									
Núm. Convenios	9	6	15	-	-	0	9	6	15
Núm. Traballad.	1.893	18.325	20.218	-	-	0	1.893	18.325	20.218
Homes	1.502	15.167	16.669	-	-	0	1.502	15.167	16.669
Mulleres	391	3.158	3.549	-	-	0	391	3.158	3.549
Pontevedra									
Núm. Convenios	73	16	89	6	1	7	79	17	96
Núm. Traballad.	6.929	90.430	97.359	169	2.500	2.669	7.098	92.930	100.028
Homes	4.729	56.440	61.169	134	2.000	2.134	4.863	58.440	63.303
Mulleres	2.200	33.990	36.190	35	500	535	2.235	34.490	36.725
Galicia									
Núm. Convenios	154	41	195	10	3	13	164	44	208
Núm. Traballad.	17.390	225.282	242.672	605	5.682	6.287	17.995	230.964	248.959
Homes	11.652	137.844	149.496	518	4.474	4.992	12.170	142.318	154.488
Mulleres	5.738	87.438	93.176	87	1.208	1.295	5.825	88.646	94.471

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios asinados e revisados. Galicia. 2014

	CONVENIOS ASINADOS			CONVENIOS REVISADOS			TOTAL ASINADOS E REVISADOS		
	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.									
Núm. Convenios	4	1	5	-	1	1	4	2	6
Núm. Traballad.	442	2.400	2.842	-	782	782	442	3.182	3.624
Homes	333	1.900	2.233	-	574	574	333	2.474	2.807
Mulleres	109	500	609	-	208	208	109	708	817
A Coruña									
Núm. Convenios	38	4	42	1	2	3	39	6	45
Núm. Traballad.	2.071	23.449	25.520	7	474	481	2.078	23.923	26.001
Homes	1.362	21.614	22.976	0	326	326	1.362	21.940	23.302
Mulleres	709	1.835	2.544	7	148	155	716	1.983	2.699
Lugo									
Núm. Convenios	15	3	18	5	-	5	20	3	23
Núm. Traballad.	935	3.880	4.815	322	-	322	1.257	3.880	5.137
Homes	740	2.476	3.216	282	-	282	1.022	2.476	3.498
Mulleres	195	1.404	1.599	40	-	40	235	1.404	1.639
Ourense									
Núm. Convenios	4	2	6	2	-	2	6	2	8
Núm. Traballad.	433	800	1.233	599	-	599	1.032	800	1.832
Homes	366	475	841	562	-	562	928	475	1.403
Mulleres	67	325	392	37	-	37	104	325	429
Pontevedra									
Núm. Convenios	68	5	73	4	-	4	72	5	77
Núm. Traballad.	5.849	8.959	14.808	870	-	870	6.719	8.959	15.678
Homes	3.850	6.613	10.463	642	-	642	4.492	6.613	11.105
Mulleres	1.999	2.346	4.345	228	-	228	2.227	2.346	4.573
Galicia									
Núm. Convenios	129	15	144	12	3	15	141	18	159
Núm. Traballad.	9.730	39.488	49.218	1.798	1.256	3.054	11.528	40.744	52.272
Homes	6.651	33.078	39.729	1.486	900	2.386	8.137	33.978	42.115
Mulleres	3.079	6.410	9.489	312	356	668	3.391	6.766	10.157

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Igual que en anos anteriores o ámbito territorial de negociación máis empregado foi o provincial, tan só o 3,77% dos convenios asinados e/ou revisados en 2014 e o 7,69% dos convenios asinados e/ou revisados en 2013 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como ven sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negociadora (o 48,43% do total en 2014 e o 46,15% do total en 2013), seguida da Coruña (o 28,30% do total en 2014 e o 27,88% do total en 2013).

Tendo en conta o número de persoas traballadoras afectadas, os convenios asinados e revisados en Galicia no ano 2013 afectaron a 248.959 persoas traballadoras, das que 154.488 son homes e 94.471 mulleres. O 92,77% teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector.

En 2014 os convenios asinados e revisados en Galicia afectaron a 52.272 persoas traballadoras, das que 42.115 son homes e 10.157 mulleres. O 77,95% teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector.

En 2013, nos convenios de sector asinados e revisados, é o sector servizos o que agrupa o maior número de persoas traballadoras (57%). Nos de empresa é o da industria (55%).

Por provincias o maior número de persoas traballadoras afectadas pola negociación deste ano 2013 corresponde á Coruña seguida de Pontevedra.

No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2013 afectou a 35.524 empresas.

**Persoas traballadoras e empresas afectadas por convenios colectivos asinados e revisados. Sector.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2013**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Núm. Empresas	-	49	-	594	643
Núm. Traballad.	-	2.400	-	9.188	11.588
Homes		1.900		4.965	6.865
Mulleres		500		4.223	4.723
A Coruña					
Núm. Empresas	-	1.221	1.700	8.142	11.063
Núm. Traballad.	-	4.040	30.000	67.621	101.661
Homes		3.042	29.180	26.230	58.452
Mulleres		998	820	41.391	43.209
Lugo					
Núm. Empresas	-	100	850	201	1.151
Núm. Traballad.	-	500	2.550	3.410	6.460
Homes		300	2.350	744	3.394
Mulleres		200	200	2.666	3.066
Ourense					
Núm. Empresas	-	195	898	1.804	2.897
Núm. Traballad.	-	800	4.425	13.100	18.325
Homes		570	3.894	10.703	15.167
Mulleres		230	531	2.397	3.158
Pontevedra					
Núm. Empresas	-	5.381	3.000	11.215	19.596
Núm. Traballad.	-	34.480	20.000	38.450	92.930
Homes		24.380	19.500	14.560	58.440
Mulleres		10.100	500	23.890	34.490
Galicia					
Núm. Empresas	0	6.946	6.448	21.956	35.350
Núm. Traballad.	0	42.220	56.975	131.769	230.964
Homes		30.192	54.924	57.202	142.318
Mulleres		12.028	2.051	74.567	88.646

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Persoas traballadoras e empresas afectadas por convenios colectivos asinados e revisados.
Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2013**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Núm. Empresas	-	1	2	11	14
Núm. Traballad.	-	371	39	2.691	3.101
Homes		306	36	1.443	1.785
Mulleres		65	3	1.248	1.316
A Coruña					
Núm. Empresas	-	25	-	27	52
Núm. Traballad.	-	2.348	-	1.747	4.095
Homes		1.732		779	2.511
Mulleres		616		968	1.584
Lugo					
Núm. Empresas	-	8	1	11	20
Núm. Traballad.	-	1.157	29	622	1.808
Homes		1.094	26	389	1.509
Mulleres		63	3	233	299
Ourense					
Núm. Empresas	-	4	-	5	9
Núm. Traballad.	-	885	-	1.008	1.893
Homes		819		683	1.502
Mulleres		66		325	391
Pontevedra					
Núm. Empresas	-	44	-	35	79
Núm. Traballad.	-	5.186	-	1.912	7.098
Homes		3.708		1.155	4.863
Mulleres		1.478		757	2.235
Galicia					
Núm. Empresas	0	82	3	89	174
Núm. Traballad.	0	9.947	68	7.980	17.995
Homes		7.659	62	4.449	12.170
Mulleres		2.288	6	3.531	5.825

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014, tanto nos convenios de sector como nos de empresa asinados e revisados neste ano, é o sector da industria o que agrupa o maior número de persoas traballadoras (64% nos de sector e 66% nos de empresa)).

Por provincias, igual que ocorreu no ano anterior, o maior número de persoas traballadoras afectadas pola negociación deste ano corresponde á Coruña seguida de Pontevedra.

No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2014 afectou a 5.583 empresas

**Persoas traballadoras e empresas afectadas por convenios colectivos asinados e revisados. Sector.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2014**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Núm. Empresas	-	55	-	300	355
Núm. Traballad.	-	2.400	-	782	3.182
Homes		1.900		574	2.474
Mulleres		500		208	708
A Coruña					
Núm. Empresas	-	2.210	-	298	2.508
Núm. Traballad.	-	21.554	-	2.369	23.923
Homes		20.004		1.936	21.940
Mulleres		1.550		433	1.983
Lugo					
Núm. Empresas	-	-	-	608	608
Núm. Traballad.	-	-	-	3.880	3.880
Homes				2.476	2.476
Mulleres				1.404	1.404
Ourense					
Núm. Empresas	-	205	-	-	205
Núm. Traballad.	-	800	-	-	800
Homes		475			475
Mulleres		325			325
Pontevedra					
Núm. Empresas	-	124	-	1.640	1.764
Núm. Traballad.	-	1.179	-	7.780	8.959
Homes		943		5.670	6.613
Mulleres		236		2.110	2.346
Galicia					
Núm. Empresas	0	2.594	0	2.846	5.440
Núm. Traballad.	0	25.933	0	14.811	40.744
Homes		23.322	0	10.656	33.978
Mulleres		2.611	0	4.155	6.766

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Persoas traballadoras e empresas afectadas por convenios colectivos asinados e revisados.
Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2014**

		Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.						
	Núm. Empresas	-	1	-	3	4
	Núm. Traballad.	-	365	-	77	442
	<i>Homes</i>		302		31	333
	<i>Mulleres</i>		63		46	109
A Coruña						
	Núm. Empresas	-	12	2	26	40
	Núm. Traballad.	-	1.048	36	994	2.078
	<i>Homes</i>		905	32	425	1.362
	<i>Mulleres</i>		143	4	569	716
Lugo						
	Núm. Empresas	-	12	2	7	21
	Núm. Traballad.	-	883	64	310	1.257
	<i>Homes</i>		727	58	237	1.022
	<i>Mulleres</i>		156	6	73	235
Ourense						
	Núm. Empresas	-	3	-	3	6
	Núm. Traballad.	-	953	-	79	1.032
	<i>Homes</i>		902		26	928
	<i>Mulleres</i>		51		53	104
Pontevedra						
	Núm. Empresas	-	39	1	32	72
	Núm. Traballad.	-	4.401	14	2.304	6.719
	<i>Homes</i>		3.338	13	1.141	4.492
	<i>Mulleres</i>		1.063	1	1.163	2.227
Galicia						
	Núm. Empresas	0	67	5	71	143
	Núm. Traballad.	0	7.650	114	3.764	11.528
	<i>Homes</i>		6.174	103	1.860	8.137
	<i>Mulleres</i>		1.476	11	1.904	3.391

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os cadros seguintes agrupan os convenios asinados e revisados estes anos en función do número de persoas traballadoras e de empresas aos que afecta cada convenio, e neles pode observarse o seguinte:

Nos convenios de sector asinados e revisados en 2013 o maior número deles concéntrase no tramo que afecta entre 1.001 e 3.000 persoas traballadoras (16 convenios, un 36,36%). Entre 101 e 500 atópanse 7 convenios, un 15,91%.

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 27,27%), seguido do de 501 a 1000 empresas (o 20,45%).

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Sector.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2013

	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	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
101-500 trab.	-	0,00	1	9,09	2	50,00	1	16,67	3	17,65	7	15,91
501-1.000 trab.	2	33,33	-	0,00	-	0,00	1	16,67	3	17,65	6	13,64
1.001-3.000 trab.	3	50,00	3	27,27	2	50,00	2	33,33	6	35,29	16	36,36
3.001-5.000 trab.	1	16,67	1	9,09	-	0,00	1	16,67	1	5,88	4	9,09
5.001-10.000 trab.	-	0,00	2	18,18	-	0,00	1	16,67	-	0,00	3	6,82
10.001-20.000 trab.	-	0,00	3	27,27	-	0,00	-	0,00	3	17,65	6	13,64
+20.000 trab.	-	0,00	1	9,09	-	0,00	-	0,00	1	5,88	2	4,55
Total convenios	6	100	11	100	4	100	6	100	17	100	44	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. 2013

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	2	33,33	2	18,18	-	0,00	1	16,67	2	11,76	7	15,91
51-100 empresas	3	50,00	1	9,09	2	50,00	-	0,00	2	11,76	8	18,18
101-500 empresas	1	16,67	1	9,09	1	25,00	2	33,33	7	41,18	12	27,27
501-1.000 empresas	-	0,00	4	36,36	1	25,00	3	50,00	1	5,88	9	20,45
1.001-2.000 empresas	-	0,00	2	18,18	-	0,00	-	0,00	2	11,76	4	9,09
+ de 2.000 empresas	-	0,00	1	9,09	-	0,00	-	0,00	3	17,65	4	9,09
Total convenios	6	100	11	100	4	100	6	100	17	100	44	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos convenios de empresa asinados e revisados en 2013 o 31,10% son convenios de empresas que teñen de 6 a 30 persoas traballadoras.

Os tramos seguintes son os dos convenios que afectan a empresas de 101 a 250 persoas traballadoras (20,73%) seguido do de 31 a 49 (un 18,29%) e do de 50 a 100 (un 17,68%).

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Empresa.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2013**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	11,11	2	2,53	3	1,83
6-30 trab.	1	10,00	15	31,91	9	47,37	2	22,22	24	30,38	51	31,10
31-49 trab.	2	20,00	9	19,15	2	10,53	1	11,11	16	20,25	30	18,29
50-100 trab.	2	20,00	7	14,89	3	15,79	-	0,00	17	21,52	29	17,68
101-250 trab.	2	20,00	12	25,53	4	21,05	3	33,33	13	16,46	34	20,73
251-500 trab.	2	20,00	4	8,51	-	0,00	1	11,11	6	7,59	13	7,93
501-750 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,27	1	0,61
751-1.000 trab.	-	0,00	-	0,00	1	5,26	1	11,11	-	0,00	2	1,22
1.001-2.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
2.001-3.000 trab.	1	10,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	0,61
+ 3.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
Total convenios	10	100	47	100	19	100	9	100	79	100	164	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O Cadro de persoal medio das empresas afectadas pola negociación feita en 2013 é de 7 persoas traballadoras por empresa, 7 por empresa nos convenios colectivos de sector e 103 nos de empresa.

**Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva.
Por provincias. Galicia. 2013**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	18,02	9,19	5,61	6,33	4,74	6,53
Empresa	22150	78,75	90,40	210,33	89,85	103,42
Total	22,36	9,51	7,06	6,96	5,08	7,01

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Polo que respecta a 2014 nos convenios de sector asinados e revisados neste ano o maior número deles concéntrase igualmente no tramo que afecta entre 1.001 e 3.000 persoas traballadoras (6 convenios, un 33,33%). Entre 101 e 500 e entre 501 e 1.000 atópanse 4 convenios en cada un deles, un 22,22%.

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 igual que o ano anterior no tramo de 101 a 500 empresas (un 38,89%), seguido do de ata 50 empresas (o 27,78%).

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Sector.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2014**

	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	-	0,00	-	0,00	1	20,00	1	5,56
101-500 trab.	-	0,00	3	50,00	-	0,00	1	50,00	-	0,00	4	22,22
501-1.000 trab.	1	50,00	-	0,00	2	66,67	1	50,00	-	0,00	4	22,22
1.001-3.000 trab.	1	50,00	1	16,67	1	33,33	-	0,00	3	60,00	6	33,33
3.001-5.000 trab.	-	0,00	1	16,67	-	0,00	-	0,00	1	20,00	2	11,11
5.001-10.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
10.001-20.000 trab.	-	0,00	1	16,67	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	5,56
+20.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
Total convenios	2	100	6	100	3	100	2	100	5	100	18	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. 2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	-	0,00	2	33,33	-	0,00	1	50,00	2	40,00	5	27,78
51-100 empresas	1	50,00	1	16,67	1	33,33	-	0,00	-	0,00	3	16,67
101-500 empresas	1	50,00	1	16,67	2	66,67	1	50,00	2	40,00	7	38,89
501-1.000 empresas	-	0,00	1	16,67	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	5,56
1.001-2.000 empresas	-	0,00	1	16,67	-	0,00	-	0,00	1	20,00	2	11,11
+ de 2.000 empresas	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
Total convenios	2	100	6	100	3	100	2	100	5	100	18	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos convenios de empresa asinados e revisados en 2014 o 39,72% son convenios de empresas que teñen de 6 a 30 persoas traballadoras (o mesmo tramo que no ano anterior).

Os tramos seguintes son os dos convenios que afectan a empresas de 50 a 100 persoas traballadoras (20,57%) seguido do de 101 a 250 (un 18,44%) e do de 31 a 49 (un 12,06%).

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Empresa.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	16,67	2	2,78	3	2,13
6-30 trab.	2	50,00	22	56,41	8	40,00	1	16,67	23	31,94	56	39,72
31-49 trab.	1	25,00	5	12,82	3	15,00	-	0,00	8	11,11	17	12,06
50-100 trab.	-	0,00	4	10,26	5	25,00	1	16,67	19	26,39	29	20,57
101-250 trab.	-	0,00	7	17,95	4	20,00	1	16,67	14	19,44	26	18,44
251-500 trab.	1	25,00	1	2,56	-	0,00	2	33,33	4	5,56	8	5,67
501-750 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,39	1	0,71
751-1.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,39	1	0,71
1.001-2.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
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	4	100	39	100	20	100	6	100	72	100	141	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O Cadro de persoal medio das empresas afectadas pola negociación feita en 2014 é de 9 persoas traballadoras por empresa, 7 por empresa nos convenios colectivos de sector e 81 nos de empresa.

**Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva.
Por provincias. Galicia. 2014**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	9,0	9,5	6,4	3,9	5,1	7,5
Empresa	110,5	52,0	59,9	172,0	93,3	80,6
Total	10,1	10,2	8,2	8,7	8,5	9,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

➤ **Ámbito temporal**

Nos cadros e gráficos que seguen pódense apreciar as vixencias medias dos convenios colectivos de sector e de empresa asinados nestes anos.

As vixencia que máis se repiten nos 154 convenios de empresa asinados en 2013 é a de 1 ano (o 24,03%), 3 anos (o 22,08%) e máis de 3 anos (o 21,43%).

O 20,78% indica unha vixencia de 2 anos.

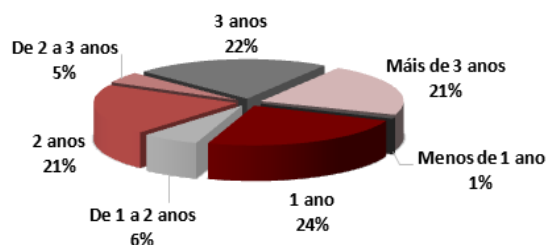
Nos 41 convenios de sector asinados en 2013 o 43,9% indica unha vixencia de máis de 3 anos e un 22% indica 2 anos. Un 17,1% indican 1 ano e outro 17,1 indican 3 anos.

Entre os convenios asinados que teñen vixencia superior a un ano (150 convenios, o 76,92% do total), 21 rematan a súa vixencia neste ano 2013. Deles 7 son de sector e 14 de empresa.

**Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa.
Porcentaxe sobre o total de convenios de empresa asinados.
Por provincias. Galicia. 2013**

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,37	1	0,65
1 ano	2	20,00	10	22,22	1	5,88	2	22,22	22	30,14	37	24,03
De 1 a 2 anos	-	0,00	4	8,89	1	5,88	-	0,00	5	6,85	10	6,49
2 anos	3	30,00	8	17,78	5	29,41	3	33,33	13	17,81	32	20,78
De 2 a 3 anos	1	10,00	6	13,33	-	0,00	-	0,00	-	0,00	7	4,55
3 anos	1	10,00	8	17,78	3	17,65	4	44,44	18	24,66	34	22,08
Máis de 3 anos	3	30,00	9	20,00	7	41,18	-	0,00	14	19,18	33	21,43
Total	10		45		17		9		73		154	

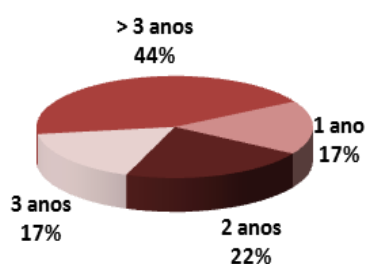
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



**Vixencias medias dos convenios colectivos de sector.
Porcentaxe sobre o total de convenios de sector asinados.
Por provincias. Galicia. 2013**

	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	0,0
1 ano	1	25,00	-	0,00	3	75,00	2	33,33	1	6,25	7	17,1
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,0
2 anos	-	0,00	1	9,09	-	0,00	3	50,00	5	31,25	9	22,0
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,0
3 anos	2	50,00	2	18,18	-	0,00	-	0,00	3	18,75	7	17,1
Máis de 3 anos	1	25,00	8	72,73	1	25,00	1	16,67	7	43,75	18	43,9
Total	4		11		4		6		16		41	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



As vixencia que máis se repiten nos 129 convenios de empresa asinados en 2014 é a de 3 anos e máis de 3 anos (o 27,91% cada un deles) e 2 anos (o 25,58%).

O 10,08% indica unha vixencia de 1 ano.

Nos 15 convenios de sector asinados o 33,33% indica unha vixencia de máis de 3 anos. Un 26,67% indican 2 anos e outro 26,67 indican 3 anos. O 13,33% indica un ano.

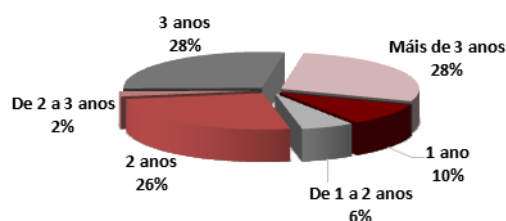
Entre os convenios asinados que teñen vixencia superior a un ano (129 convenios, o 89,58% do total), 10 rematan a súa vixencia neste ano 2014. Deles 2 son de sector e 8 de empresa.

Esta información reflíctese con maior detalle nos cadros e gráficos seguintes.

**Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa.
Porcentaxe sobre o total de convenios de empresa asinados.
Por provincias. Galicia. 2014**

	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	3	7,89	-	0,00	1	25,00	9	13,24	13	10,08
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	2	13,33	-	0,00	6	8,82	8	6,20
2 anos	-	0,00	12	31,58	3	20,00	-	0,00	18	26,47	33	25,58
De 2 a 3 anos	-	0,00	3	7,89	-	0,00	-	0,00	-	0,00	3	2,33
3 anos	2	50,00	6	15,79	7	46,67	1	25,00	20	29,41	36	27,91
Máis de 3 anos	2	50,00	14	36,84	3	20,00	2	50,00	15	22,06	36	27,91
Total	4		38		15		4		68		129	

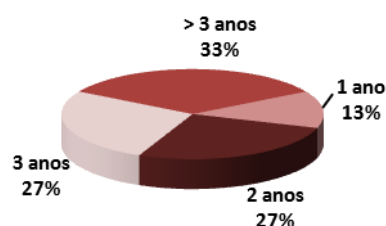
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



**Vixencias medias dos convenios colectivos de sector.
Porcentaxe sobre o total de convenios de sector asinados.
Por provincias. Galicia. 2014**

	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	-	0,00	-	0,00	1	50,00	1	20,00	2	13,33
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
2 anos	-	0,00	2	50,00	-	0,00	1	50,00	1	20,00	4	26,67
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
3 anos	1	100,00	1	25,00	1	33,33	-	0,00	1	20,00	4	26,67
Máis de 3 anos	-	0,00	1	25,00	2	66,67	-	0,00	2	40,00	5	33,33
Total	1		4		3		2		5		15	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



▪ *Ultraactividade*

A entrada en vigor da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, supuxo un profundo cambio na regulación da ultraactividade ao establecer que transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordara un novo convenio ou ditado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vixencia e se aplicará, se o houbese, o convenio colectivo de ámbito superior que fose de aplicación.

A disposición transitoria 4 da citada Lei sinala ademais que nos convenios colectivos que xa estiveran denunciados á data de entrada en vigor da Lei, o prazo dun ano empezará a computarse a partir de dita data de entrada en vigor.

Tendo isto en conta comezouse a facer neste Consello unha análise da situación da ultraactividade dos convenios de sector en Galicia que se acompaña como anexo aos informes anuais de negociación colectiva.

Nos Anexos que acompañan a este informe pódense apreciar con detalle as cláusulas sobre a vixencia e ultraactividade que recollen os convenios asinados e revisados nestes dous anos.

Polo que respecta ao ano 2013, o 71,28% dos convenios asinados (139 convenios) recollen cláusulas respecto da ultraactividade. Estes convenios afectan a 210.319 persoas traballadoras (86,67%).

Nos convenios de sector a porcentaxe de convenios con pacto de ultraactividade é do 87,80% e nos de empresa do 66,88%.

Maioritariamente as cláusulas indican que o convenio seguirá vixente ata a sinatura do seguinte, só en nove convenios o pacto de ultraactividade ten unha duración limitada.

Dous destes nove convenios son de sector, o de Limpeza de edificios e locais da Coruña e o Sector extractivo da pedra natural – canteiras – de Pontevedra.

Os sete de empresa son 3 da Coruña, 2 de Lugo e 2 de Pontevedra.

En 2014 recollen cláusulas respecto da ultraactividade o 72,22% dos convenios asinados (104 convenios). Estes convenios afectan a 44.032 persoas traballadoras (89,46%).

Nos convenios de sector a porcentaxe de convenios con pacto de ultraactividade é do 80% e nos de empresa do 71,32%.

De igual xeito que no ano anterior, maioritariamente as cláusulas indican que o convenio seguirá vixente ata a sinatura do seguinte, só en trece convenios o pacto de ultraactividade ten unha duración limitada.

Un destes trece convenios é de sector, o de Comercio téxtil de Lugo. Os doce de empresa son 2 de Lugo, e 10 de Pontevedra.

En 2 convenios de empresa da Coruña acordan someterse ao procedemento arbitral establecido no AGA unha vez transcorrido o ano desde a denuncia sen que se asinase un novo texto ou se resolvesen as discrepancias existentes.

Os cadros que seguen a continuación recollen estes datos por provincias.

Convenios colectivos asinados con pacto de ultraactividade. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	8	80,00%	4	100,00%	12	85,71%
	Núm. Traballad.	2.839	91,55%	8.406	100,00%	11.245	97,72%
	Homes	1.631	52,60%	4.391	52,24%	6.022	52,33%
	Mulleres	1.208	38,96%	4.015	47,76%	5.223	45,39%
A Coruña							
	Núm. Convenios	30	66,67%	7	63,64%	37	66,07%
	Núm. Traballad	2.877	77,07%	75.661	74,42%	78.538	74,52%
	Homes	1.661	44,50%	43.786	43,07%	45.447	43,12%
	Mulleres	1.216	32,57%	31.875	31,35%	33.091	31,40%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	52,94%	4	100,00%	13	61,90%
	Núm. Traballad	678	39,10%	6.460	100,00%	7.138	87,11%
	Homes	456	26,30%	3.394	52,54%	3.850	46,99%
	Mulleres	222	12,80%	3.066	47,46%	3.288	40,13%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	77,78%	5	83,33%	12	80,00%
	Núm. Traballad	1.409	74,43%	16.015	87,39%	17.424	86,18%
	Homes	1.049	55,41%	14.589	79,61%	15.638	77,35%
	Mulleres	360	19,02%	1.426	7,78%	1.786	8,83%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	49	67,12%	16	100,00%	65	73,03%
	Núm. Traballad	5.544	80,01%	90.430	100,00%	95.974	98,58%
	Homes	3.727	53,79%	56.440	62,41%	60.167	61,80%
	Mulleres	1.817	26,22%	33.990	37,59%	35.807	36,78%
Galicia							
	Núm. Convenios	103	66,88%	36	87,80%	139	71,28%
	Núm. Traballad	13.347	76,75%	196.972	87,43%	210.319	86,67%
	Homes	8.524	49,02%	122.600	54,42%	131.124	54,03%
	Mulleres	4.823	27,73%	74.372	33,01%	79.195	32,63%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con pacto de ultraactividade. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	0	0,00%	3	60,00%
	Núm. Traballad.	424	95,93%	0	0,00%	424	14,92%
	Homes	319	72,17%		0,00%	319	11,22%
	Mulleres	105	23,76%		0,00%	105	3,69%
A Coruña							
	Núm. Convenios	32	84,21%	4	100,00%	36	85,71%
	Núm. Traballad.	1.870	90,29%	23.449	100,00%	25.319	99,21%
	Homes	1.249	60,31%	21.614	92,17%	22.863	89,59%
	Mulleres	621	29,99%	1.835	7,83%	2.456	9,62%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	60,00%	2	66,67%	11	61,11%
	Núm. Traballad.	758	81,07%	3.130	80,67%	3.888	80,75%
	Homes	637	68,13%	2.226	57,37%	2.863	59,46%
	Mulleres	121	12,94%	904	23,30%	1.025	21,29%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	50,00%	1	50,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad.	363	83,83%	600	75,00%	963	78,10%
	Homes	349	80,60%	400	50,00%	749	60,75%
	Mulleres	14	3,23%	200	25,00%	214	17,36%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	46	67,65%	5	100,00%	51	69,86%
	Núm. Traballad.	4.479	76,58%	8.959	100,00%	13.438	90,75%
	Homes	3.195	54,62%	6.613	73,81%	9.808	66,23%
	Mulleres	1.284	21,95%	2.346	26,19%	3.630	24,51%
Galicia							
	Núm. Convenios	92	71,32%	12	80,00%	104	72,22%
	Núm. Traballad.	7.894	81,13%	36.138	91,52%	44.032	89,46%
	Homes	5.749	59,09%	30.853	78,13%	36.602	74,37%
	Mulleres	2.145	22,05%	5.285	13,38%	7.430	15,10%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

5. DESENVOLVEMENTO DA NEGOCIACIÓN

► Composición das mesas negociadoras

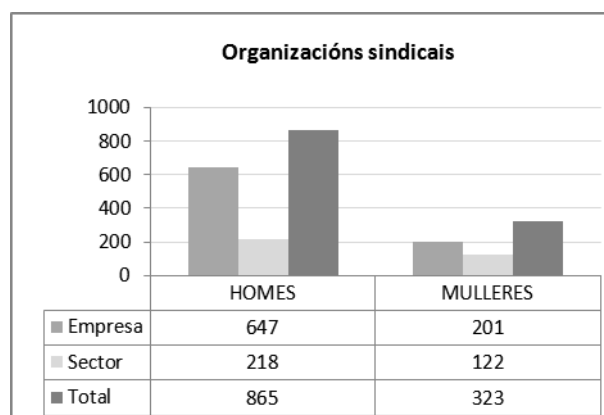
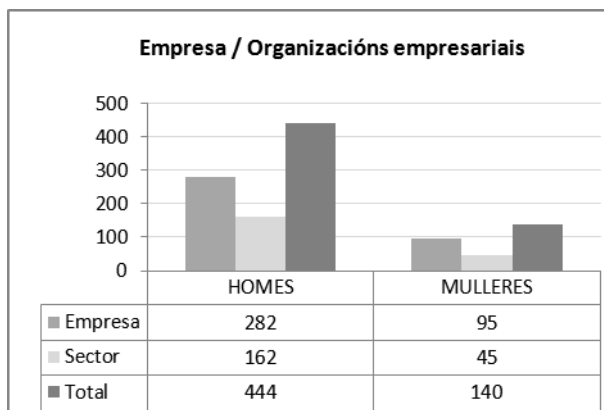
A información para a elaboración destes cadros recóllese da que figura nas actas e nas follas estatísticas que acompañan aos convenios para o seu rexistro e foi extraída directamente do programa Regcon de rexistro telemático de convenios.

Os cadros e gráficos que seguen a continuación reflicten o número de mulleres e homes que participaron nas mesas de negociación nestes anos.

CONVENIOS ASINADOS EN 2013 COMPOSICIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA

	EM PRESA / ORGANIZACIÓNS EMPRESARIAIS		ORGANIZACIÓNS SINDICAIS		TOTAL	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
Empresa	282	95	647	201	929	296
Sector	162	45	218	122	380	167
TOTAL	444	140	865	323	1.309	463

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



En 2013 existe participación de mulleres na comisión negociadora en 141 convenios, o 72,31% do total dos asinados este ano. Estes convenios afectan a 229.530 persoas traballadoras (o 94,58%), das que 138.026 son homes e 91.504 mulleres.

O número total de mulleres que participou na negociación de convenios este ano foi de 140 por parte das empresas e/ou organizacións empresariais (un 24% fronte a 444 homes, un 76%) e 323 por parte das organizacións sindicais (un 27% fronte a 865 homes, un 73%).

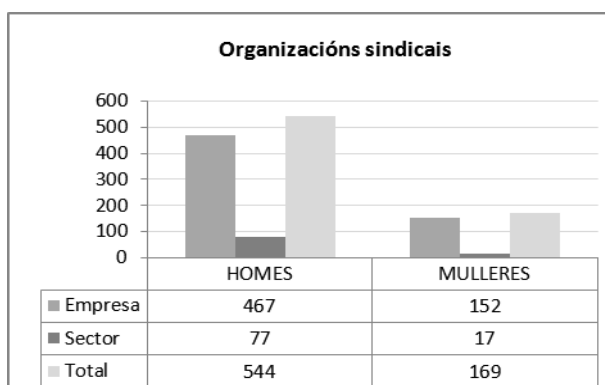
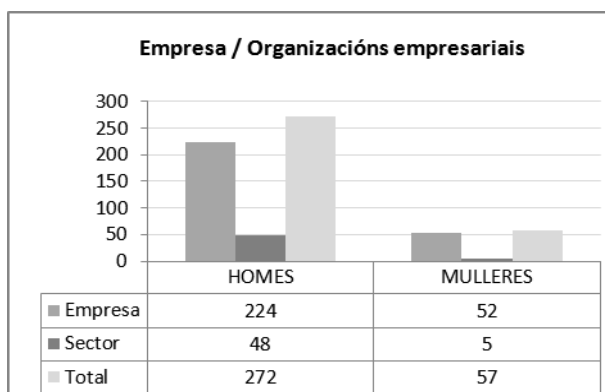
En 2014 Existe participación de mulleres na comisión negociadora en 91 convenios, o 63,19% do total dos asinados este ano. Estes convenios afectan a 30.814 persoas traballadoras (o 62,61%), das que 24.905 son homes e 5.909 mulleres.

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 17% fronte a 272 homes, un 83%) e 169 por parte das organizacións sindicais (un 24% fronte a 544 homes, un 76%).

CONVENIOS ASINADOS EN 2014 COMPOSICIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA

	EMPRESA / ORGANIZACIÓNS EMPRESARIAIS		ORGANIZACIÓNS SINDICAIS		TOTAL	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
Empresa	224	52	467	152	691	204
Sector	48	5	77	17	125	22
TOTAL	272	57	544	169	816	226

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



O cadro e gráficos seguintes reflicten a evolución na composición das comisións negociadoras no período 2006 – 2014.

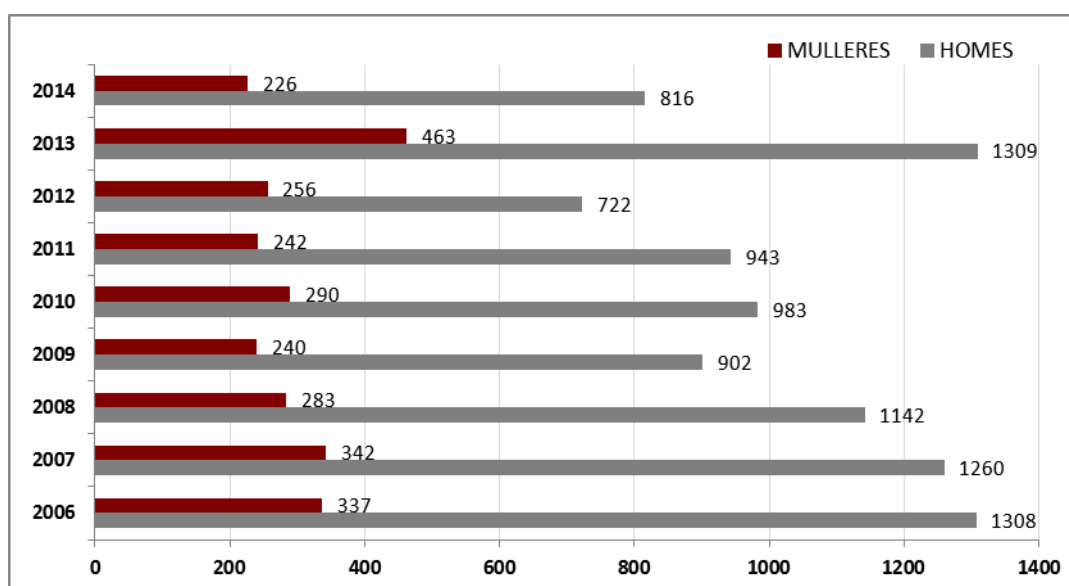
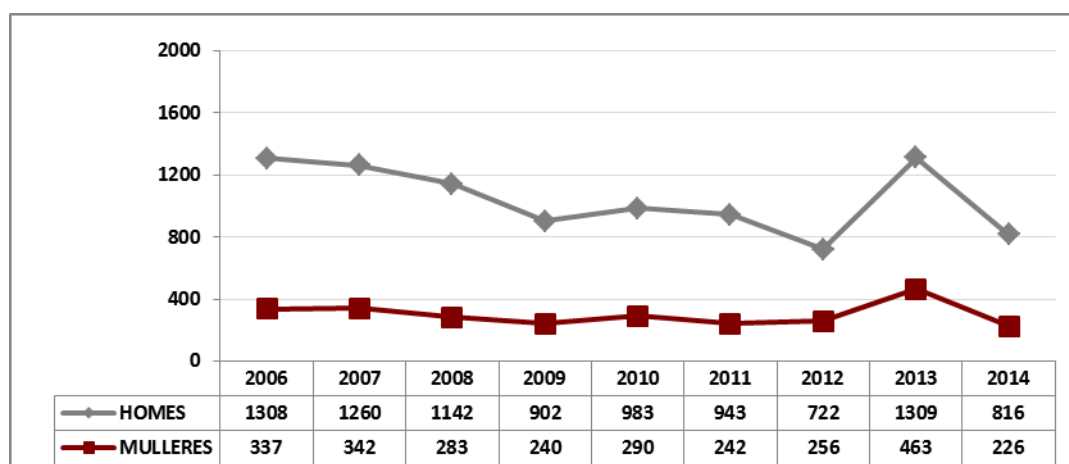
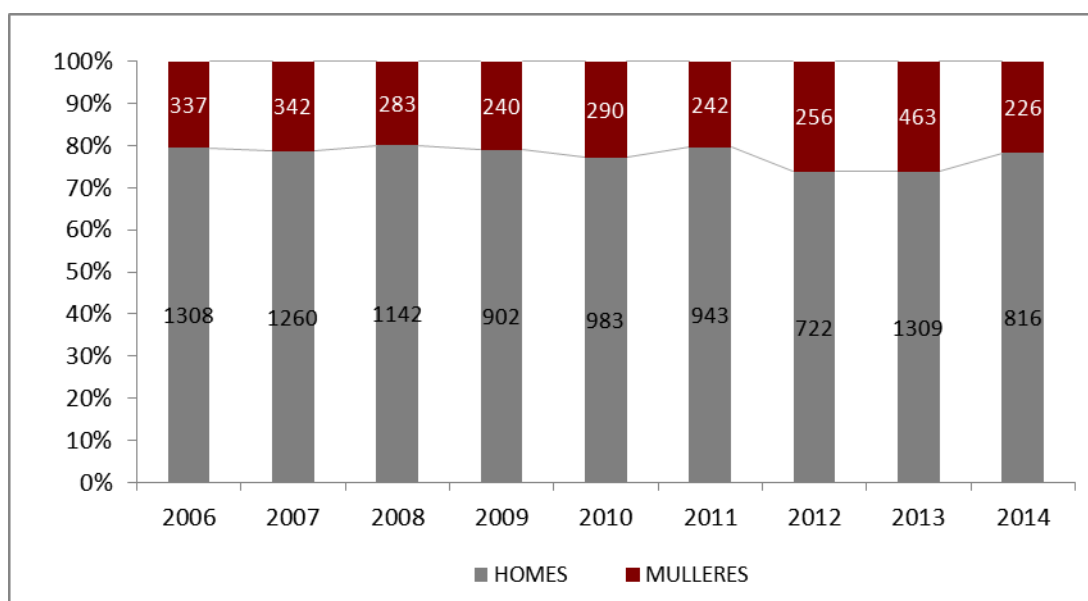
COMPOSICIÓN DAS COMISIÓNS NEGOCIADORAS

Galicia. 2006-2014

	Empresa/ Organizacións empresariais		Organizacións sindicais		TOTAL	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
Sector						
2006	196	43	293	88	489	131
2007	168	27	251	75	419	102
2008	138	24	235	24	373	48
2009	90	20	149	59	239	79
2010	119	28	180	80	299	108
2011	139	35	193	46	332	81
2012	54	17	79	41	133	58
2013	162	45	218	122	380	167
2014	48	5	77	17	125	22
Empresa						
2006	275	36	544	170	819	206
2007	290	67	551	173	841	240
2008	266	61	503	174	769	235
2009	213	37	450	124	663	161
2010	207	47	477	135	684	182
2011	192	41	419	120	611	161
2012	190	50	399	148	589	198
2013	282	95	647	201	929	296
2014	224	52	467	152	691	204
TOTAL						
2006	471	79	837	258	1308	337
2007	458	94	802	248	1260	342
2008	404	85	738	198	1142	283
2009	303	57	599	183	902	240
2010	326	75	657	215	983	290
2011	331	76	612	166	943	242
2012	244	67	478	189	722	256
2013	444	140	865	323	1309	463
2014	272	57	544	169	816	226

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

COMPOSICIÓN DAS COMISIÓN NEGOCIADORAS. GALICIA. 2006 - 2014



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

► Duración das negociacións

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

No ano 2013 o 27,27% dos convenios de empresa asinados negociáronse nun mes ou menos e no 20,13% empregaron máis de 1 mes sen superar os 3 meses.

Nos convenios de sector no 36,59% a negociación durou un mes ou menos, e nun 21,95% empregaron máis de 1 ano.

No ano 2014 o 31,01% dos convenios de empresa asinados negociáronse nun mes ou menos e no 20,93% empregaron máis de 1 mes sen superar os 3 meses.

Nos convenios de sector no 33,33% empregaron máis de 1 ano e no 26,67% máis de 3 meses sen superar os 6 meses.

Nos cadros que seguen a continuación poden apreciarse estes datos respecto dos convenios de empresa e de sector por provincias.

Duración das negociacións. Convenios de Sector.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2013

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 mes ou menos	1	25,00	3	27,27	3	75,00	4	66,67	4	25,00	15	36,59
Máis de 1 mes ata 3 meses	-	0,00	1	9,09	-	0,00	-	0,00	4	25,00	5	12,20
Máis de 3 meses ata 6 meses	-	0,00	1	9,09	-	0,00	2	33,33	4	25,00	7	17,07
Máis de 6 meses ata 9 meses	1	25,00	2	18,18	-	0,00	-	0,00	1	6,25	4	9,76
Máis de 9 meses ata 1 ano	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	6,25	1	2,44
Máis de 1 ano	2	50,00	4	36,36	1	25,00	-	0,00	2	12,50	9	21,95
Total convenios	4	100	11	100	4	100	6	100	16	100	41	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Duración das negociacións. Convenios de Empresa.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2013

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 mes ou menos	3	30,00	15	33,33	2	11,76	4	44,44	18	24,66	42	27,27
Máis de 1 mes ata 3 meses	3	30,00	4	8,89	8	47,06	2	22,22	14	19,18	31	20,13
Máis de 3 meses ata 6 meses	-	0,00	9	20,00	4	23,53	1	11,11	13	17,81	27	17,53
Máis de 6 meses ata 9 meses	-	0,00	5	11,11	1	5,88	2	22,22	12	16,44	20	12,99
Máis de 9 meses ata 1 ano	3	30,00	5	11,11	1	5,88	-	0,00	10	13,70	19	12,34
Máis de 1 ano	1	10,00	7	15,56	1	5,88	-	0,00	6	8,22	15	9,74
Total convenios	10	100	45	100	17	100	9	100	73	100	154	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Duración das negociacións. Convenios de Sector.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2014

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 mes ou menos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	100,00	1	20,00	3	20,00
Máis de 1 mes ata 3 meses	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	20,00	1	6,67
Máis de 3 meses ata 6 meses	1	100,00	1	25,00	1	33,33	-	0,00	1	20,00	4	26,67
Máis de 6 meses ata 9 meses	-	0,00	-	0,00	2	66,67	-	0,00	-	0,00	2	13,33
Máis de 9 meses ata 1 ano	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
Máis de 1 ano	-	0,00	3	75,00	-	0,00	-	0,00	2	40,00	5	33,33
Total convenios	1	100	4	100	3	100	2	100	5	100	15	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Duración das negociacións. Convenios de Empresa.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2014

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 mes ou menos	2	50,00	11	28,95	5	33,33	3	75,00	19	27,94	40	31,01
Máis de 1 mes ata 3 meses	1	25,00	7	18,42	3	20,00	-	0,00	16	23,53	27	20,93
Máis de 3 meses ata 6 meses	-	0,00	11	28,95	3	20,00	-	0,00	12	17,65	26	20,16
Máis de 6 meses ata 9 meses	-	0,00	2	5,26	3	20,00	-	0,00	11	16,18	16	12,40
Máis de 9 meses ata 1 ano	1	25,00	2	5,26	-	0,00	-	0,00	4	5,88	7	5,43
Máis de 1 ano	-	0,00	5	13,16	1	6,67	1	25,00	6	8,82	13	10,08
Total convenios	4	100	38	100	15	100	4	100	68	100	129	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

6. INCREMENTO SALARIAL PACTADO

A. INCREMENTO SALARIAL PACTADO.

A media ponderada do incremento salarial pactado en 2013 en Galicia foi do 0,57%. Este incremento é lixeiramente superior ao IPC galego de 2013 que foi do 0,5 e tamén ao estatal que foi do 0,3.

A media ponderada do incremento salarial pactado en 2014 en Galicia foi do 0,52%. Este incremento é superior ao IPC galego e ao estatal de 2014 que foron do -1,0.

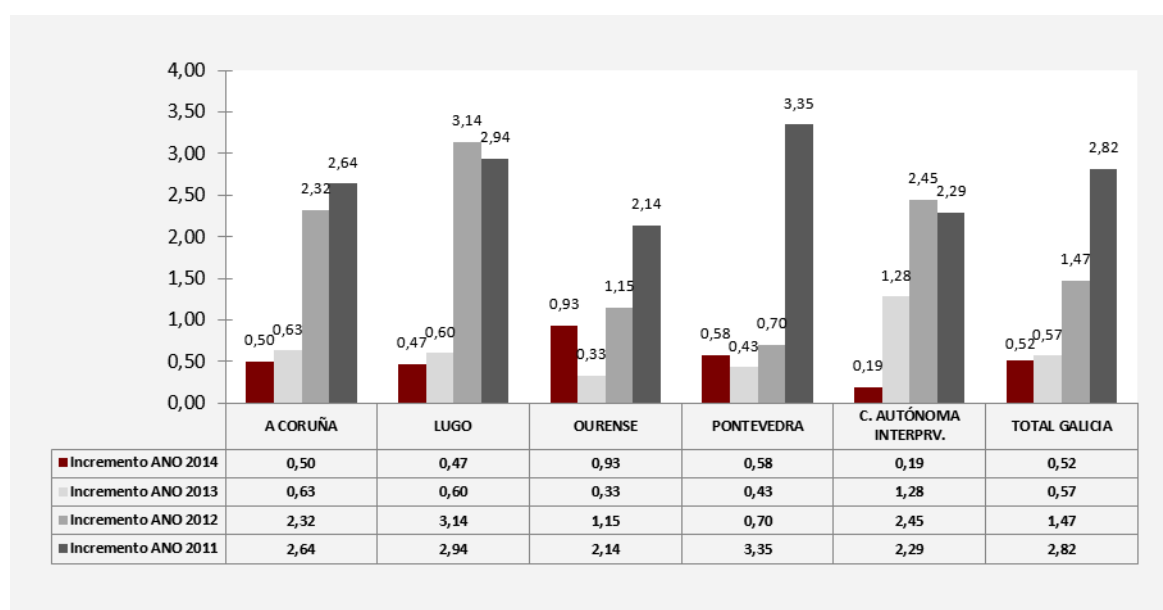
Estas medias ponderadas están calculadas tendo en conta o incremento salarial indicado en porcentaxe nos convenios asinados e revisados cada ano e as cláusulas de revisión salarial que recollen en 2013 o 18,46% dos convenios asinados e o 23,08% dos revisados e en 2014 o 11,81% dos convenios asinados e o 40% dos revisados.

O cadro e gráfico seguintes recollen a evolución no incremento salarial pactado no período 2011 – 2014.

Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2011-2014

	Convenios sector				Revisións sector				Convenios empresa				Revisións empresa				Media total			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
A Coruña	2,40	0,07	0,62	0,48	3,43	3,38	-	0,61	1,98	1,75	0,54	0,50	3,26	3,20	2,72	0,60	2,64	2,32	0,63	0,50
Lugo	2,95	-	0,60	0,46	2,73	3,17	-	-	3,02	1,85	0,62	0,35	3,63	3,14	0,52	0,78	2,94	3,14	0,60	0,47
Ourense	1,87	0,05	0,31	1,00	3,97	2,50	-	-	2,47	2,30	0,82	0,95	-	1,76	-	0,86	2,14	1,15	0,33	0,93
Pontevedra	2,71	0,55	0,41	0,45	4,05	-	0,50	-	2,40	1,18	0,63	0,75	2,42	1,77	1,86	0,66	3,35	0,70	0,43	0,58
C. Autónoma / Interprov. C.A.	2,62	2,43	0,96	0,00	2,99	2,40	3,05	0,50	1,63	2,79	0,30	0,76	-	-	-	-	2,29	2,45	1,28	0,19
Galicia	2,42	0,74	0,53	0,41	3,79	3,08	1,93	0,54	2,05	1,41	0,56	0,68	2,52	2,10	2,21	0,75	2,82	1,47	0,57	0,52

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



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 para o que se pacta ou IPC real do ano anterior ou unha porcentaxe destes).

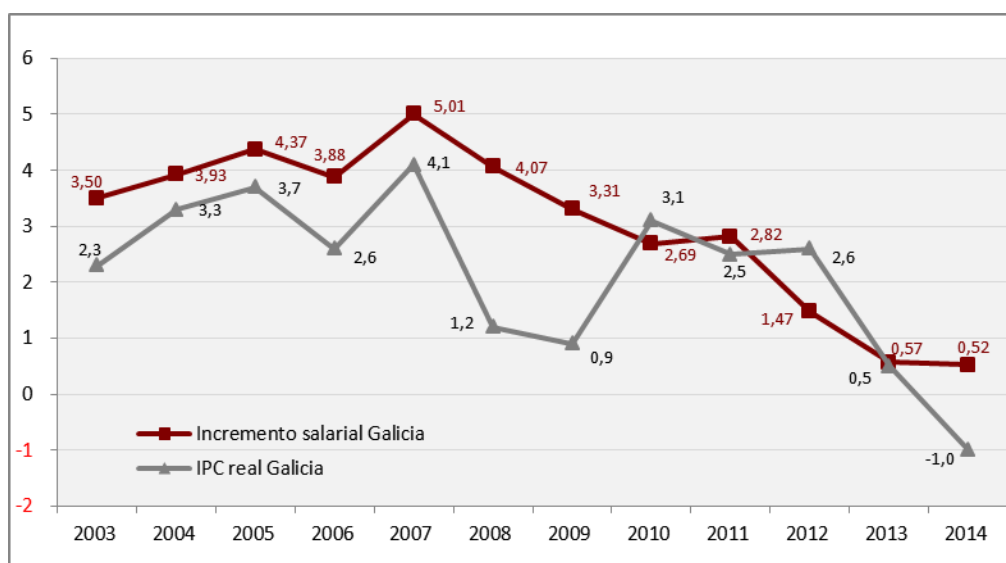
Fíxase nalgúns convenios o incremento ou unha parte del de xeito variable vinculada á consecución dos obxectivos que se fixen para cada exercicio, indicando entre outros os beneficios e a produtividade. Establécese nalgún caso dependendo do incremento do PIB.

No cadro e gráfico seguintes pode apreciarse a evolución do incremento salarial pactado en relación co IPC en Galicia no período 2003 – 2014.

Evolución do incremento salarial pactado e relación co IPC. Galicia

	Incremento salarial Galicia	IPC real Galicia
2003	3,50	2,3
2004	3,93	3,3
2005	4,37	3,7
2006	3,88	2,6
2007	5,01	4,1
2008	4,07	1,2
2009	3,31	0,9
2010	2,69	3,1
2011	2,82	2,5
2012	1,47	2,6
2013	0,57	0,5
2014	0,52	-1,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e INE



Os cadros e gráficos seguintes reflicten a comparativa do incremento salarial pactado en relación co IPC por provincias.

Ano 2014

Comparativa incremento salarial pactado e IPC por provincias

	Incremento 2014	IPC 2014
A Coruña	0,50	-1,1
Lugo	0,47	-1,3
Ourense	0,93	-1,1
Pontevedra	0,58	-0,9
Galicia	0,52	-1,0

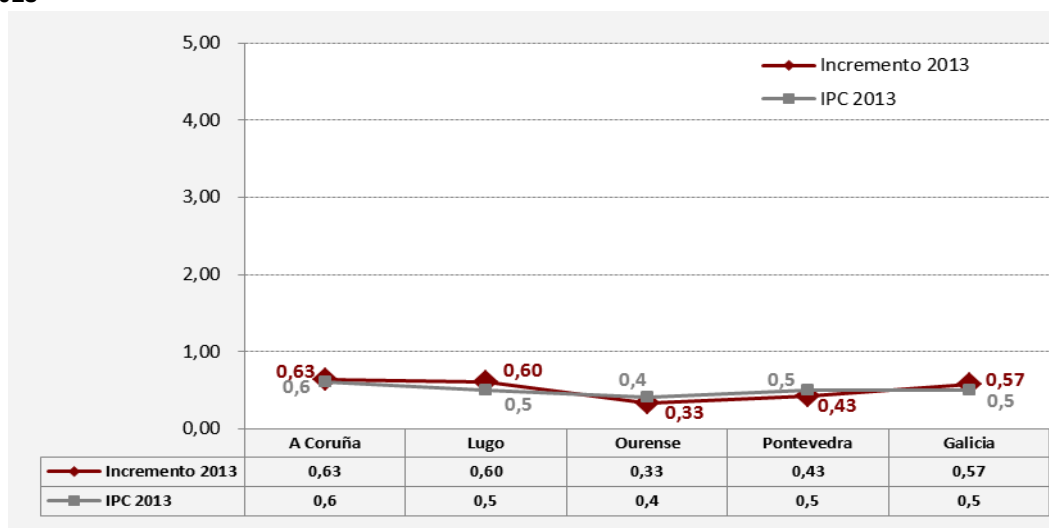
Ano 2013

Comparativa incremento salarial pactado e IPC por provincias

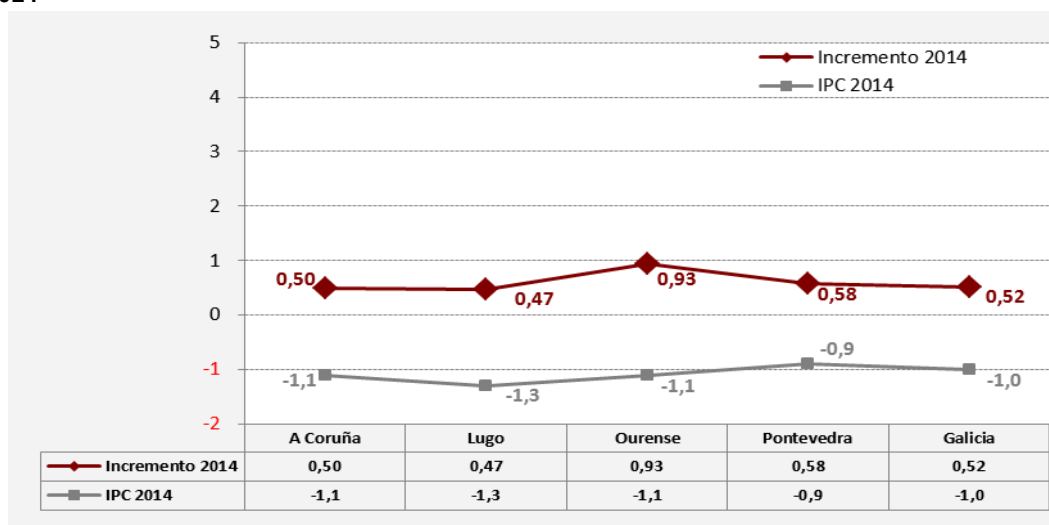
	Incremento 2013	IPC 2013
A Coruña	0,63	0,6
Lugo	0,60	0,5
Ourense	0,33	0,4
Pontevedra	0,43	0,5
Galicia	0,57	0,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e INE

Ano 2013



Ano 2014

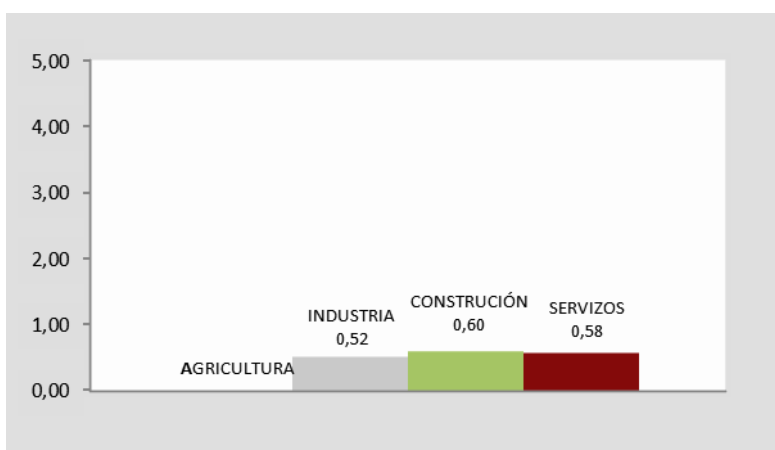


Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e INE

Por sectores de actividade os incrementos pactados nestes anos son os seguintes:

**Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2013**

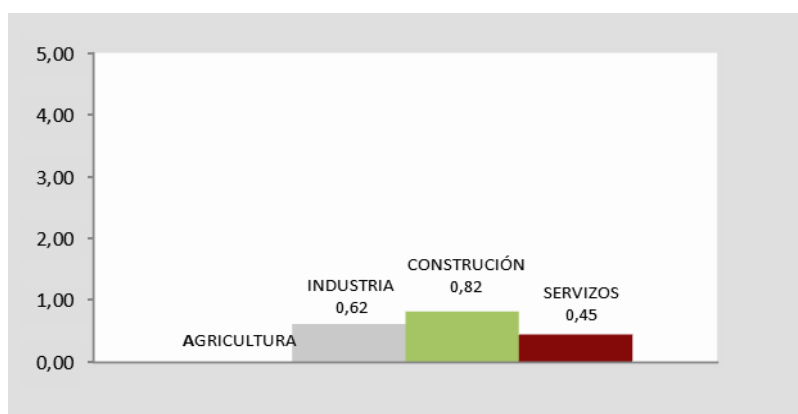
	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca	-	-	-	-	-	-
Industria	2,71	0,57	0,71	1,57	0,29	0,52
Construción	-	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60
Servizos	0,94	0,65	0,56	0,09	0,51	0,58
Total	1,28	0,63	0,60	0,33	0,43	0,57



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2014**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca	-	-	-	-	-	-
Industria	0,11	0,53	0,51	0,94	0,83	0,62
Construción	-	-	0,82	-	-	0,82
Servizos	0,49	0,49	0,46	0,73	0,42	0,45
Total	0,19	0,50	0,47	0,93	0,58	0,52



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos cadros seguintes pódense apreciar os incrementos en 2013 e 2014 segundo as Seccións da CNAE 2009.

**Incremento salarial pactado nos convenios colectivos asinados e revisados.
Por provincias e seccións da CNAE 2009. Galicia. 2013**

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS EN 2013	C. Autónoma/ Interprov.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
SECCIÓN CNAE 2009						
A Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	-	-	-	-	-	-
B Industrias extractivas	2,90	-	-	-	0,75	2,88
C Industria manufactureira	1,50	0,48	0,83	1,42	0,28	0,37
D Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	-	-	-	-	-	-
E Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	-	1,08	-0,16	2,90	0,68	0,95
F Construción	-	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60
G Comercio por xunto e ao retalho; reparación de vehículos de motor e motocicletas	0,48	0,75	0,63	0,10	0,48	0,48
H Transporte e almacenamento	0,00	0,00	3,59	0,00	1,37	0,61
I Hostalería	-	0,30	0,00	-	0,04	0,30
J Información e comunicacións	0,00	-	0,00	-	-	0,00
K Actividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	-	-
L Actividades inmobiliarias	-	-	-	-	-	-
M Actividades profesionais, científicas e técnicas	1,00	-	-	-	-	1,00
N Actividades administrativas e servizos auxiliares	0,00	0,78	0,56	0,00	0,00	0,70
O Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	-	0,00	-	-	0,00	0,00
P Educación	0,00	-	-	-	-	0,00
Q Actividades sanitarias e de servizos sociais	2,33	1,32	-	0,60	-	1,79
R Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	0,00	0,50	-	-	-0,45	-0,01
S Outros servizos	3,50	0,00	-	-	0,00	3,19
T Actividades dos fogares como empregadores de persoal doméstico; actividades dos fogares como produtores de bens e servizos para uso propio	-	-	-	-	-	-
U Actividades de organizacións e organismos extraterritoriais	-	-	-	-	-	-

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**Incremento salarial pactado nos convenios colectivos asinados e revisados.
Por provincias e seccións da CNAE 2009. Galicia. 2014**

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS EN 2014	C. Autónoma/ Interprov.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
SECCIÓN CNAE 2009						
A Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	-	-	-	-	-	-
B Industrias extractivas	0,00	0,50	0,00	-	-	0,01
C Industria manufacturera	0,80	0,63	0,73	1,00	0,82	0,82
D Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	-	-	-	-	-	-
E Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	-	0,12	0,00	0,50	0,96	0,59
F Construción	-	-	0,82	-	-	0,82
G Comercio por xunto e ao retalho; reparación de vehículos de motor e motocicletas	-	0,47	0,41	1,00	0,96	0,75
H Transporte e almacenamento	-	0,51	0,50	-	0,15	0,34
I Hostalería	-	0,60	-	-	0,43	0,47
J Información e comunicacións	-	2,07	-	-	-	2,07
K Actividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	-	-
L Actividades inmobiliarias	-	-	-	-	-	-
M Actividades profesionais, científicas e técnicas	-	0,00	-	-	-	0,00
N Actividades administrativas e servizos auxiliares	-	0,00	0,74	-	0,49	0,39
O Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	-	0,00	0,00	-	0,03	0,02
P Educación	0,00	-	-	-	-	0,00
Q Actividades sanitarias e de servizos sociais	-	1,30	-	0,70	0,00	0,27
R Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	-	-	-	-	0,00	0,00
S Outros servizos	0,50	-	-	-	-	0,50
T Actividades dos fogares como empregadores de persoal doméstico; actividades dos fogares como produtores de bens e servizos para uso propio	-	-	-	-	-	-
U Actividades de organizacións e organismos extraterritoriais	-	-	-	-	-	-

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos cadros e gráficos que seguen a continuación, pode apreciarse o tramo de incremento salarial pactado nos convenios asinados e revisados estes anos e unha comparativa entre os tramos de incrementos pactados nos convenios de sector asinados e revisados e entre os convenios de empresa asinados e revisados.

Tanto en 2013 como en 2014, o tramo de incremento salarial “Menor que 1%” é no que se atopa o maior número de convenios asinados e revisados en Galicia e é tamén o tramo que agrupa o maior número de persoas traballadoras afectadas.

CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS

Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final
Porcentaxe sobre o total negociado. Galicia. 2013

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Traballadores/as	% sobre o total
Total convenios asinados e revisados	208		35.524		248.959	
Subtotal de convenios con incremento en %	183	87,98%	26.934	75,82%	216.282	86,87%
Menor que 1%	125	60,10%	21.692	61,06%	182.521	73,31%
Igual ao 1%	20	9,62%	3.843	10,82%	15.864	6,37%
Maior que 1% e menor ou igual que 1,5%	9	4,33%	756	2,13%	9.311	3,74%
Maior que 1,5% e menor ou igual ao 2%	10	4,81%	10	0,03%	1.066	0,43%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	1	0,48%	1	0,00%	214	0,09%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%	12	5,77%	327	0,92%	6.195	2,49%
Maior que 3% e menor ou igual ao 3,5%	4	1,92%	303	0,85%	876	0,35%
Maior que 3,5% e menor ou igual ao 4%	2	0,96%	2	0,01%	235	0,09%
Superior ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS

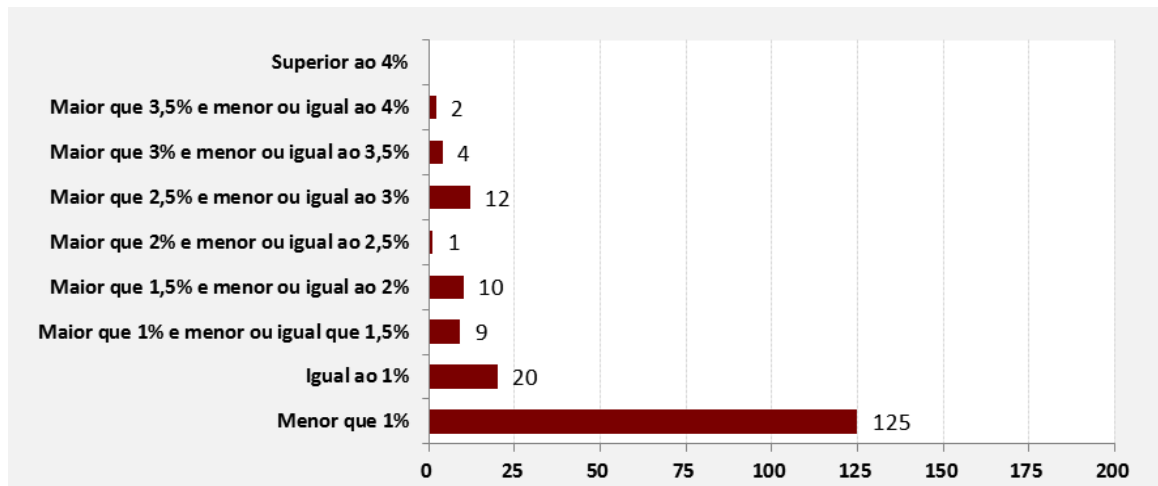
Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final
Porcentaxe sobre o total negociado. Galicia. 2014

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Persoas traballadoras	% sobre o total
Total convenios asinados e revisados	159		5.583		52.272	
Subtotal de convenios con incremento en %	130	81,76%	2.868	51,37%	27.931	53,43%
Menor que 1%	101	63,52%	2.616	46,86%	20.840	39,87%
Igual ao 1%	18	11,32%	241	4,32%	5.440	10,41%
Maior que 1% e menor ou igual que 1,5%	7	4,40%	7	0,13%	483	0,92%
Maior que 1,5% e menor ou igual ao 2%	1	0,63%	1	0,02%	890	1,70%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	2	1,26%	2	0,04%	260	0,50%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%	1	0,63%	1	0,02%	18	0,03%
Maior que 3% e menor ou igual ao 3,5%		0,00%		0,00%		0,00%
Maior que 3,5% e menor ou igual ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%
Superior ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2013.

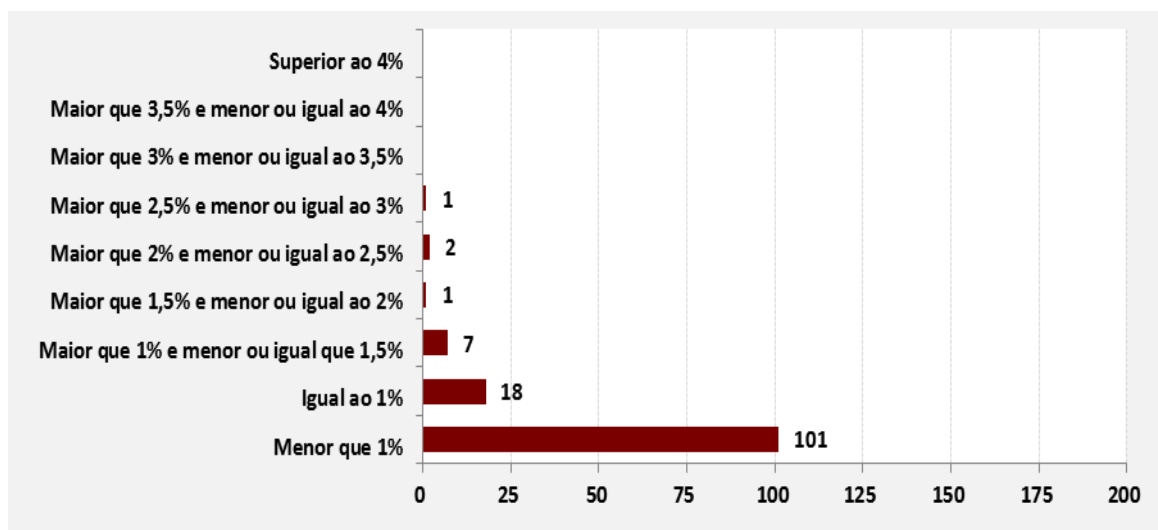
CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL PACTADO



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014.

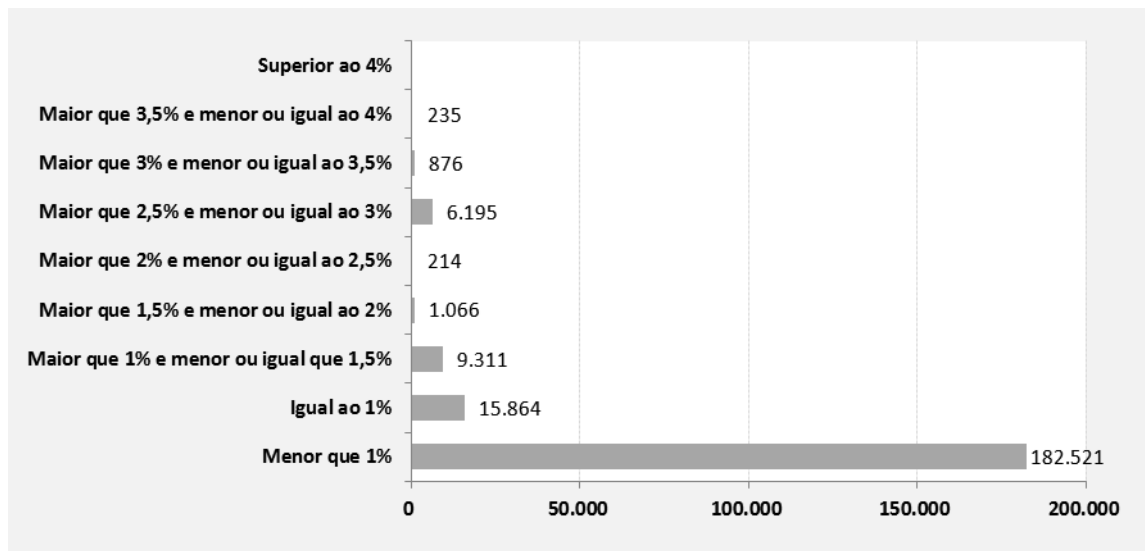
CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL PACTADO



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2013.

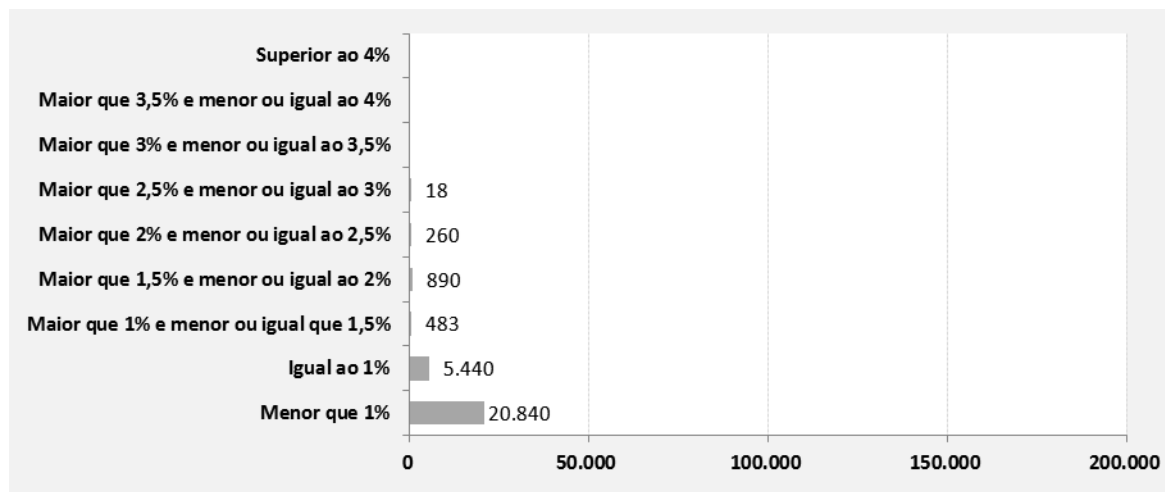
**PERSOAS TRABALLADORAS AFECTADAS POR CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS
SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL PACTADO**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014.

**PERSOAS TRABALLADORAS AFECTADAS POR CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS
SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL PACTADO**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS

Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final

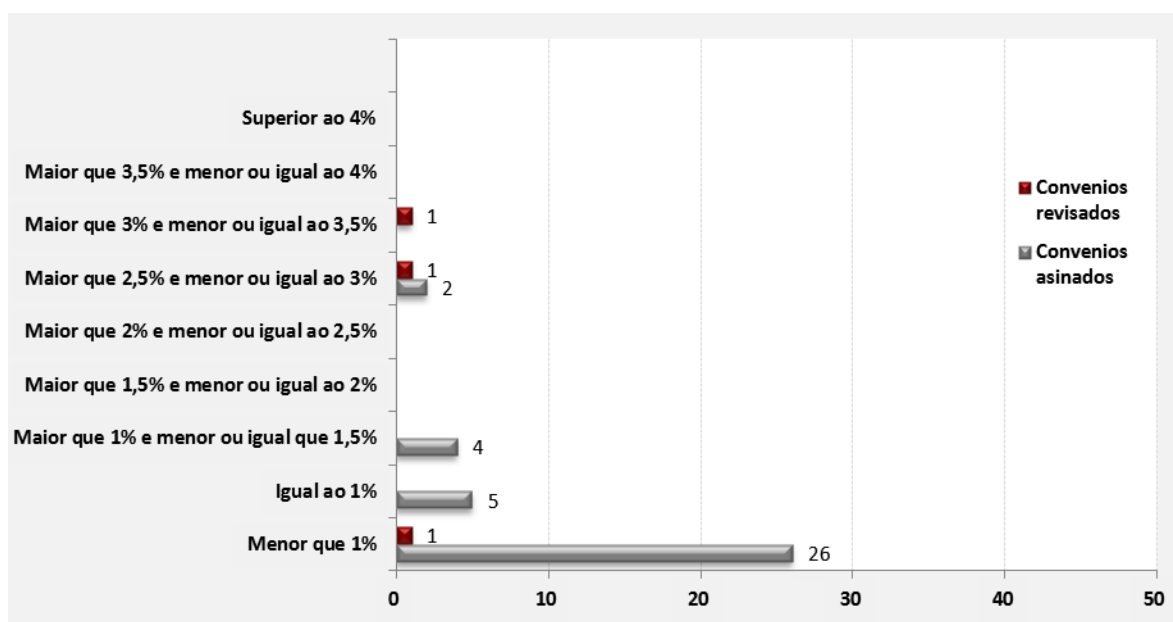
Porcentaxe sobre o total de sector negociado. Galicia. 2013

Aumento salarial	CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS				CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS			
	Convenios Sector	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total	Revisións Sector	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total
Total convenios sector	41		225.282		3		5.682	
Subtotal de convenios con incremento en %	37	90,24%	195.082	86,59%	3	100,00%	5.682	100,00%
Menor que 1%	26	63,41%	169.801	75,37%	1	33,33%	2.500	44,00%
Igual ao 1%	5	12,20%	13.756	6,11%		0,00%		0,00%
Maíor que 1% e menor ou igual que 1,5%	4	9,76%	8.500	3,77%		0,00%		0,00%
Maíor que 1,5% e menor ou igual ao 2%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 2% e menor ou igual ao 2,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 2,5% e menor ou igual ao 3%	2	4,88%	3.025	1,34%	1	33,33%	2.400	42,24%
Maíor que 3% e menor ou igual ao 3,5%		0,00%		0,00%	1	33,33%	782	13,76%
Maíor que 3,5% e menor ou igual ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Superior ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2013.

CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS

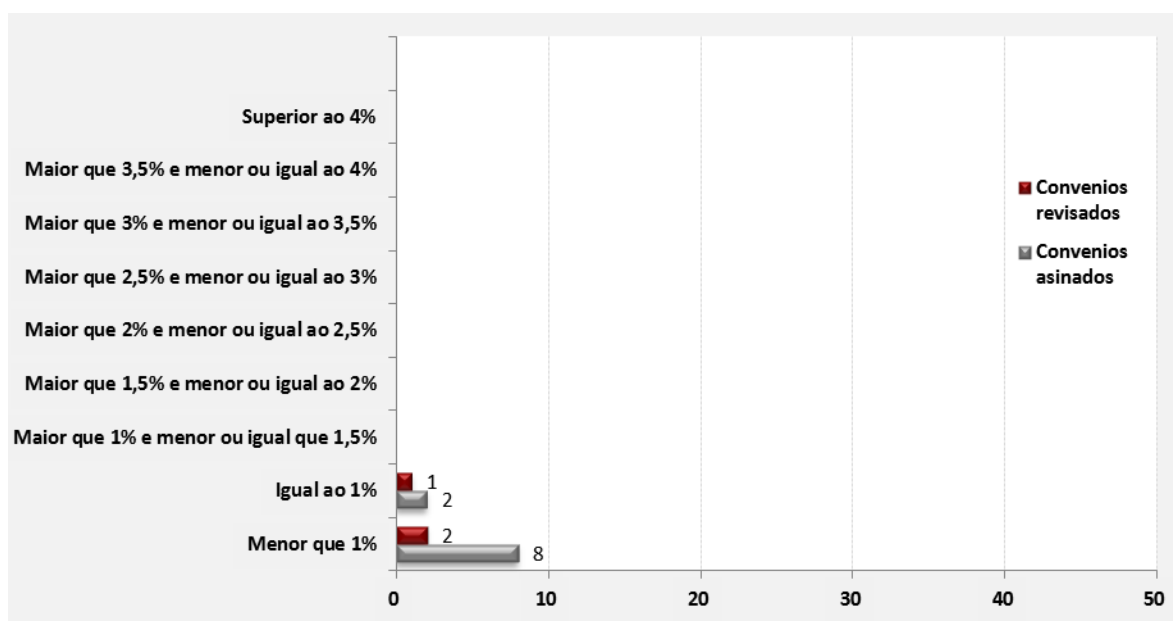
Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final
Porcentaxe sobre o total de sector negociado. Galicia. 2014

Aumento salarial	CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS				CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS			
	Convenios Sector	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total	Revisións Sector	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total
Total convenios sector	15		39.488		3		1.256	
Subtotal de convenios con incremento en %	10	66,67%	16.517	41,83%	3	100,00%	1.256	100,00%
Menor que 1%	8	53,33%	13.417	33,98%	2	66,67%	1.151	91,64%
Igual ao 1%	2	13,33%	3.100	7,85%	1	33,33%	105	8,36%
Maíor que 1% e menor ou igual que 1,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 1,5% e menor ou igual ao 2%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 2% e menor ou igual ao 2,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 2,5% e menor ou igual ao 3%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 3% e menor ou igual ao 3,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 3,5% e menor ou igual ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Superior ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014.

CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS

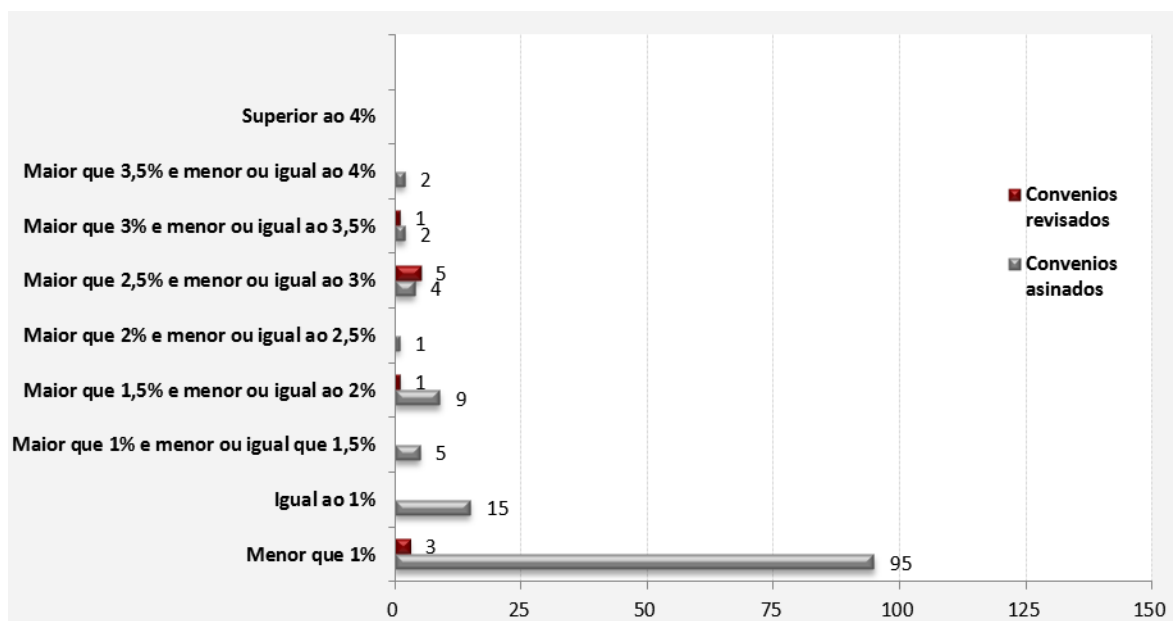
Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final
Porcentaxe sobre o total de empresa negociado. Galicia. 2013

Aumento salarial	CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS				CONVENIOS DE EMPRESA REVISADOS			
	Convenios Empresa	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total	Revisións Empresa	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total
Total convenios empresa	154		17.390		10		605	
Subtotal de convenios con incremento en %	133	86,36%	14.913	85,76%	10	100,00%	605	100,00%
Menor que 1%	95	61,69%	10.107	58,12%	3	30,00%	113	18,68%
Igual ao 1%	15	9,74%	2.108	12,12%		0,00%		0,00%
Maior que 1% e menor ou igual que 15%	5	3,25%	811	4,66%		0,00%		0,00%
Maior que 15% e menor ou igual ao 2%	9	5,84%	1.039	5,97%	1	10,00%	27	4,46%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	1	0,65%	214	1,23%		0,00%		0,00%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%	4	2,60%	317	1,82%	5	50,00%	453	74,88%
Maior que 3% e menor ou igual ao 3,5%	2	1,30%	82	0,47%	1	10,00%	12	1,98%
Maior que 3,5% e menor ou igual ao 4%	2	1,30%	235	1,35%		0,00%		0,00%
Superior ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2013.

CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS

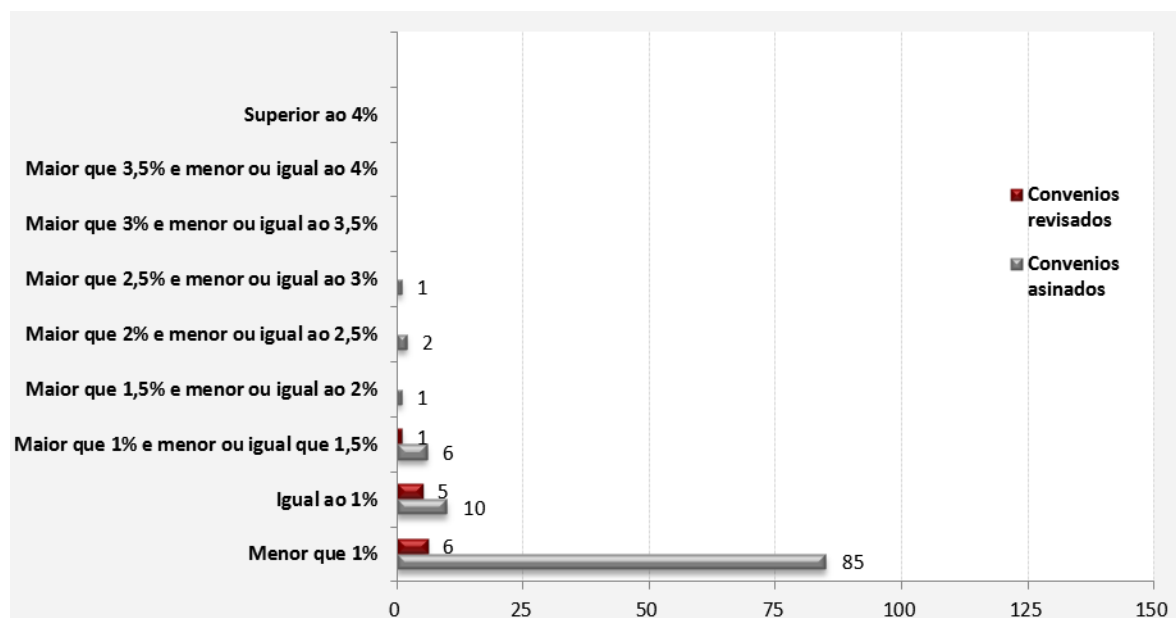
Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final
Porcentaxe sobre o total de empresa negociado. Galicia. 2014

Aumento salarial	CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS				CONVENIOS DE EMPRESA REVISADOS			
	Convenios Empresa	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total	Revisións Empresa	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total
Total convenios empresa	129		9.730		12		1.798	
Subtotal de convenios con incremento en %	105	81,40%	8.360	85,92%	12	100,00%	1.798	100,00%
Menor que 1%	85	65,89%	5.709	58,67%	6	50,00%	563	31,31%
Igual ao 1%	10	7,75%	1.026	10,54%	5	41,67%	1.209	67,24%
Maíor que 1% e menor ou igual que 1,5%	6	4,65%	457	4,70%	1	8,33%	26	1,45%
Maíor que 1,5% e menor ou igual ao 2%	1	0,78%	890	9,15%		0,00%		0,00%
Maíor que 2% e menor ou igual ao 2,5%	2	1,55%	260	2,67%		0,00%		0,00%
Maíor que 2,5% e menor ou igual ao 3%	1	0,78%	18	0,18%		0,00%		0,00%
Maíor que 3% e menor ou igual ao 3,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 3,5% e menor ou igual ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Superior ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014.

CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

B. CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL PACTADAS NOS CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN 2013 E 2014.

Dos 208 convenios asinados ou revisados en 2013 teñen cláusula de revisión salarial 39, o 18,75%, e afectan a 102.926 persoas traballadoras (o 41,34%), das que 80.436 son homes e 22.490 mulleres.

Isto supón, segundo se pode apreciar nos cadros que seguen, que o 18,46% dos convenios asinados e o 23,08% dos revisados este ano pactaron cláusulas de revisión salarial.

O número de persoas traballadoras ás que afectan estas cláusulas de revisión salarial supón o 41,36% nos convenios asinados e o 40,59% nos revisados.

Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	17,78%	5	45,45%	13	23,21%
	Núm. Traballad	943	25,26%	55.845	54,93%	56.788	53,88%
	Homes	516	13,82%	43.576	42,86%	44.092	41,84%
	Mulleres	427	11,44%	12.269	12,07%	12.696	12,05%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	29,41%	0	0,00%	5	23,81%
	Núm. Traballad	320	18,45%	0	0,00%	320	3,91%
	Homes	308	17,76%		0,00%	308	3,76%
	Mulleres	12	0,69%		0,00%	12	0,15%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	11,11%	2	33,33%	3	20,00%
	Núm. Traballad	480	25,36%	5.025	27,42%	5.505	27,23%
	Homes	452	23,88%	4.294	23,43%	4.746	23,47%
	Mulleres	28	1,48%	731	3,99%	759	3,75%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	10	13,70%	5	31,25%	15	16,85%
	Núm. Traballad	2.111	30,47%	35.650	39,42%	37.761	38,79%
	Homes	1.572	22,69%	27.670	30,60%	29.242	30,04%
	Mulleres	539	7,78%	7.980	8,82%	8.519	8,75%
Galicia							
	Núm. Convenios	24	15,58%	12	29,27%	36	18,46%
	Núm. Traballad	3.854	22,16%	96.520	42,84%	100.374	41,36%
	Homes	2.848	16,38%	75.540	33,53%	78.388	32,30%
	Mulleres	1.006	5,78%	20.980	9,31%	21.986	9,06%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	-	-	-	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	-	-	-	0,00%	0	0,00%
	Homes				0,00%	0	0,00%
	Mulleres				0,00%	0	0,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	1	50,00%	-	-	1	50,00%
	Núm. Traballad	25	6,91%	-	-	25	6,91%
	Homes	25	6,91%			25	6,91%
	Mulleres	0	0,00%			0	0,00%
Lugo							
	Núm. Convenios	-	0,00%	-	-	0	0,00%
	Núm. Traballad	-	0,00%	-	-	0	0,00%
	Homes		0,00%			0	0,00%
	Mulleres		0,00%			0	0,00%
Ourense							
	Núm. Convenios	-	-	-	-	-	-
	Núm. Traballad	-	-	-	-	-	-
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	100,00%	2	28,57%
	Núm. Traballad	27	15,98%	2.500	100,00%	2.527	94,68%
	Homes	23	13,61%	2.000	80,00%	2.023	75,80%
	Mulleres	4	2,37%	500	20,00%	504	18,88%
Galicia							
	Núm. Convenios	2	20,00%	1	33,33%	3	23,08%
	Núm. Traballad	52	8,60%	2.500	44,00%	2.552	40,59%
	Homes	48	7,93%	2.000	35,20%	2.048	32,58%
	Mulleres	4	0,66%	500	8,80%	504	8,02%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O tipo de cláusula que se recolle na maioría dos convenios tanto en 2013 como en 2014 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. Indícase ás veces que operará a cláusula cando o IPC real supere unha determinada porcentaxe.

Outro tipo de cláusulas recollen, ás veces parcialmente ou con modificacións, o sinalado no AENC ou establecen a cláusula condicionada aos resultados da empresa.

Respecto de 2014, dos 159 convenios asinados ou revisados neste ano, teñen cláusula de revisión salarial 23 (o 14,47%) e afectan a 9.707 persoas traballadoras (o 18,57%), das que 7.542 son homes e 2.165 mulleres.

Isto supón, segundo se pode apreciar nos cadros que seguen, que o 11,81% dos convenios asinados e o 40% dos revisados este ano pactaron cláusulas de revisión salarial.

O número de persoas traballadoras ás que afectan estas cláusulas de revisión salarial supón o 16,52% nos convenios asinados e o 51,67% nos revisados.

Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	17	3,85%	0	0,00%	17	0,60%
	Homes	3	0,68%		0,00%	3	0,11%
	Mulleres	14	3,17%		0,00%	14	0,49%
A Coruña							
	Núm. Convenios	3	7,89%	1	25,00%	4	9,52%
	Núm. Traballad.	198	9,56%	458	1,95%	656	2,57%
	Homes	194	9,37%	422	1,80%	616	2,41%
	Mulleres	4	0,19%	36	0,15%	40	0,16%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	20,00%	1	33,33%	4	22,22%
	Núm. Traballad.	75	8,02%	2.500	64,43%	2.575	53,48%
	Homes	53	5,67%	2.100	54,12%	2.153	44,71%
	Mulleres	22	2,35%	400	10,31%	422	8,76%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	50,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	600	75,00%	600	48,66%
	Homes		0,00%	400	50,00%	400	32,44%
	Mulleres		0,00%	200	25,00%	200	16,22%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	5	7,35%	2	40,00%	7	9,59%
	Núm. Traballad.	602	10,29%	3.679	41,06%	4.281	28,91%
	Homes	472	8,07%	2.543	28,38%	3.015	20,36%
	Mulleres	130	2,22%	1.136	12,68%	1.266	8,55%
Galicia							
	Núm. Convenios	12	9,30%	5	33,33%	17	11,81%
	Núm. Traballad.	892	9,17%	7.237	18,33%	8.129	16,52%
	Homes	722	7,42%	5.465	13,84%	6.187	12,57%
	Mulleres	170	1,75%	1.772	4,49%	1.942	3,95%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	-	-	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	-	-	0	0,00%	0	0,00%
	Homes				0,00%	0	0,00%
	Mulleres				0,00%	0	0,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	50,00%	1	33,33%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	369	77,85%	369	76,72%
	Homes		0,00%	236	49,79%	236	49,06%
	Mulleres		0,00%	133	28,06%	133	27,65%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	60,00%	-	-	3	60,00%
	Núm. Traballad.	252	78,26%	-	-	252	78,26%
	Homes	242	75,16%			242	75,16%
	Mulleres	10	3,11%			10	3,11%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	50,00%	-	-	1	50,00%
	Núm. Traballad.	427	71,29%	-	-	427	71,29%
	Homes	400	66,78%			400	66,78%
	Mulleres	27	4,51%			27	4,51%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	1	25,00%	-	-	1	25,00%
	Núm. Traballad.	530	60,92%	-	-	530	60,92%
	Homes	477	54,83%			477	54,83%
	Mulleres	53	6,09%			53	6,09%
Galicia							
	Núm. Convenios	5	41,67%	1	33,33%	6	40,00%
	Núm. Traballad.	1.209	67,24%	369	29,38%	1.578	51,67%
	Homes	1.119	62,24%	236	18,79%	1.355	44,37%
	Mulleres	90	5,01%	133	10,59%	223	7,30%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os cadros seguintes reflicten a evolución no período 2006 – 2014 dos convenios asinados e revisados que teñen cláusula de revisión salarial.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial
Por provincias. Galicia. 2006 - 2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2006	0	0,0	7	70,0	5	100,0	4	30,8	8	66,7	24	57,1
2007	1	25,0	8	80,0	3	60,0	5	55,6	10	76,9	27	65,9
2008	4	80,0	7	87,5	9	100,0	7	58,3	7	77,8	34	79,1
2009	1	25,0	3	75,0	1	33,3	5	50,0	5	55,6	15	50,0
2010	1	25,0	3	50,0	2	66,7	3	37,5	6	66,7	15	50,0
2011	0	0,0	3	100,0	4	57,1	3	33,3	2	66,7	12	46,2
2012	0	0,0	0	0,0	-	-	1	25,0	1	25,0	2	14,3
2013	0	0,0	5	45,5	0	0,0	2	33,3	5	31,3	12	29,3
2014	0	0,0	1	25,0	1	33,3	1	50,0	2	40,0	5	33,3
Empresa												
2006	8	50,0	17	37,0	8	57,1	2	13,3	31	51,7	66	43,7
2007	5	62,5	21	47,7	16	66,7	5	35,7	20	31,3	67	43,5
2008	3	42,9	18	62,1	17	73,9	5	35,7	29	50,0	72	55,0
2009	4	44,4	22	57,9	2	25,0	4	40,0	18	27,3	50	38,2
2010	4	57,1	14	46,7	12	75,0	4	40,0	18	33,3	52	44,4
2011	2	28,6	10	33,3	6	75,0	2	20,0	12	31,6	32	34,4
2012	2	40,0	8	27,6	4	40,0	1	33,3	13	23,2	28	27,2
2013	0	0,0	8	17,8	5	29,4	1	11,1	10	13,7	24	15,6
2014	1	25,0	3	7,9	3	20,0	0	0,0	5	7,4	12	9,3
Total 2014	1	20,0	4	9,5	4	22,2	1	16,7	7	9,6	17	11,8

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Evolución dos convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial
Por provincias. Galicia. 2006 - 2014**

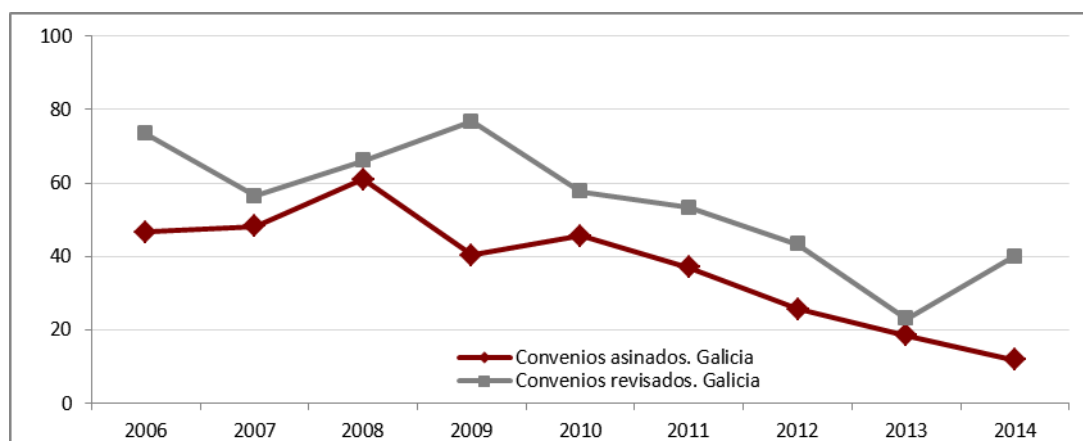
	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2006	0	0,0	7	100,0	9	90,0	3	42,9	8	80,0	27	77,1
2007	1	100,0	4	66,7	4	80,0	2	25,0	6	66,7	17	58,6
2008	2	66,7	7	77,8	2	66,7	1	20,0	8	66,7	20	62,5
2009	4	100,0	10	83,3	10	83,3	2	25,0	8	100,0	34	77,3
2010	5	71,4	5	83,3	5	71,4	3	42,9	2	50,0	20	64,5
2011	2	50,0	4	57,1	2	66,7	2	50,0	5	71,4	15	60,0
2012	0	0,0	1	50,0	4	57,1	3	75,0	-	-	8	50,0
2013	0	0,0	-	-	-	-	-	-	1	100,0	1	33,3
2014	0	0,0	1	50,0	-	-	-	-	-	-	1	33,3
Empresa												
2006	1	50,0	7	100,0	5	100,0	3	50,0	4	44,4	20	69,0
2007	2	50,0	5	83,3	2	50,0	0	0,0	5	55,6	14	53,9
2008	2	66,7	5	100,0	3	60,0	2	100,0	3	50,0	15	71,4
2009	3	75,0	9	100,0	5	55,6	1	100,0	4	66,7	22	75,9
2010	2	50,0	4	80,0	3	60,0	0	0,0	1	14,3	10	47,6
2011	-	-	4	80,0	4	57,1	-	-	1	12,5	9	45,0
2012	-	-	0	0,0	2	66,7	1	50,0	2	28,6	5	35,7
2013	-	-	1	50,0	0	0,0	-	-	1	16,7	2	20,0
2014	-	-	0	0,0	3	60,0	1	50,0	1	25,0	5	41,7
Total 2014	0	0,0	1	33,3	3	60,0	1	50,0	1	25,0	6	40,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL (%) PERÍODO 2006 - 2014

Cláusulas revisión salarial (Porcentaxe convenios)	Período de referencia								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Convenios asinados. Galicia	46,63	48,21	60,92	40,37	45,58	36,97	25,64	18,46	11,81
Convenios revisados. Galicia	73,44	56,36	66,04	76,71	57,69	53,33	43,33	23,08	40,00

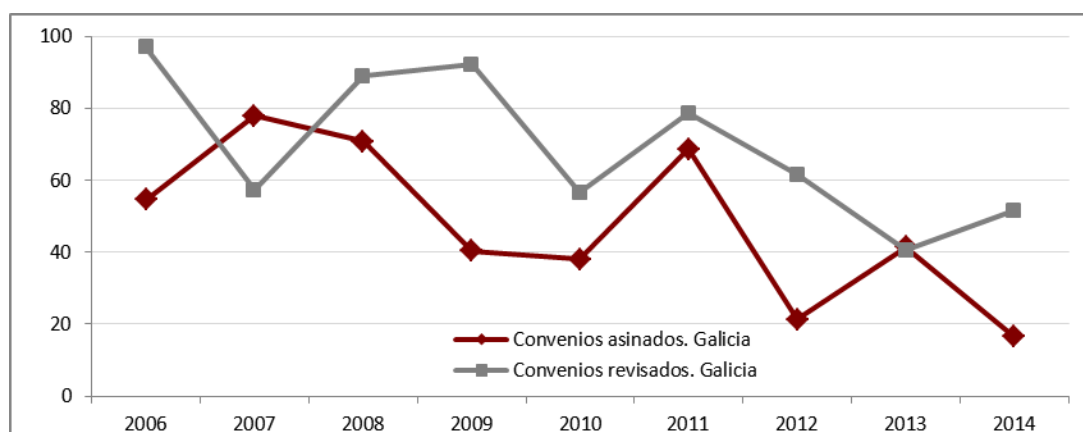
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



PERSOAS TRABALLADORAS AFECTADAS POR CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL (%) PERÍODO 2006 - 2014

Cláusulas revisión salarial (Porcentaxe traballad.)	Período de referencia								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Convenios asinados. Galicia	54,68	78,02	70,87	40,31	38,02	68,61	21,33	41,36	16,52
Convenios revisados. Galicia	97,05	57,33	89,01	92,25	56,66	78,68	61,61	40,59	51,67

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Nos listados dos convenios asinados e revisados que se recollen nos Anexos deste informe, pódense apreciar con detalle os incrementos salariais indicados en cada convenio e as cláusulas de revisión salarial pactadas para cada ano.

C. CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN

No ano 2013 fan referencia á inaplicación do convenio 23 convenios de sector (o 56,10% dos de sector asinados este ano) e 55 de empresa (o 35,71% dos de empresa asinados este ano).

Estes convenios afectan a 179.306 persoas traballadoras, o 73,89% do total, das que 120.965 son homes e 58.341 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre inaplicación . Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	40,00%	3	75,00%	7	50,00%
	Núm. Traballad.	455	14,67%	7.406	88,10%	7.861	68,31%
	Homes	369	11,90%	3.991	47,48%	4.360	37,89%
	Mulleres	86	2,77%	3.415	40,63%	3.501	30,42%
A Coruña							
	Núm. Convenios	28	62,22%	11	100,00%	39	69,64%
	Núm. Traballad	2.378	63,70%	101.661	100,00%	104.039	98,71%
	Homes	1.511	40,48%	58.452	57,50%	59.963	56,89%
	Mulleres	867	23,23%	43.209	42,50%	44.076	41,82%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	11,76%	0	0,00%	2	9,52%
	Núm. Traballad	151	8,71%	0	0,00%	151	1,84%
	Homes	133	7,67%		0,00%	133	1,62%
	Mulleres	18	1,04%		0,00%	18	0,22%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	55,56%	5	83,33%	10	66,67%
	Núm. Traballad	729	38,51%	17.725	96,73%	18.454	91,28%
	Homes	667	35,24%	14.767	80,58%	15.434	76,34%
	Mulleres	62	3,28%	2.958	16,14%	3.020	14,94%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	16	21,92%	4	25,00%	20	22,47%
	Núm. Traballad	1.901	27,44%	46.900	51,86%	48.801	50,12%
	Homes	1.175	16,96%	39.900	44,12%	41.075	42,19%
	Mulleres	726	10,48%	7.000	7,74%	7.726	7,94%
Galicia							
	Núm. Convenios	55	35,71%	23	56,10%	78	40,00%
	Núm. Traballad	5.614	32,28%	173.692	77,10%	179.306	73,89%
	Homes	3.855	22,17%	117.110	51,98%	120.965	49,85%
	Mulleres	1.759	10,12%	56.582	25,12%	58.341	24,04%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 fan referencia á inaplicación do convenio 9 convenios de sector (o 60% dos de sector asinados este ano) e 52 de empresa (o 40,31% dos de empresa asinados este ano).

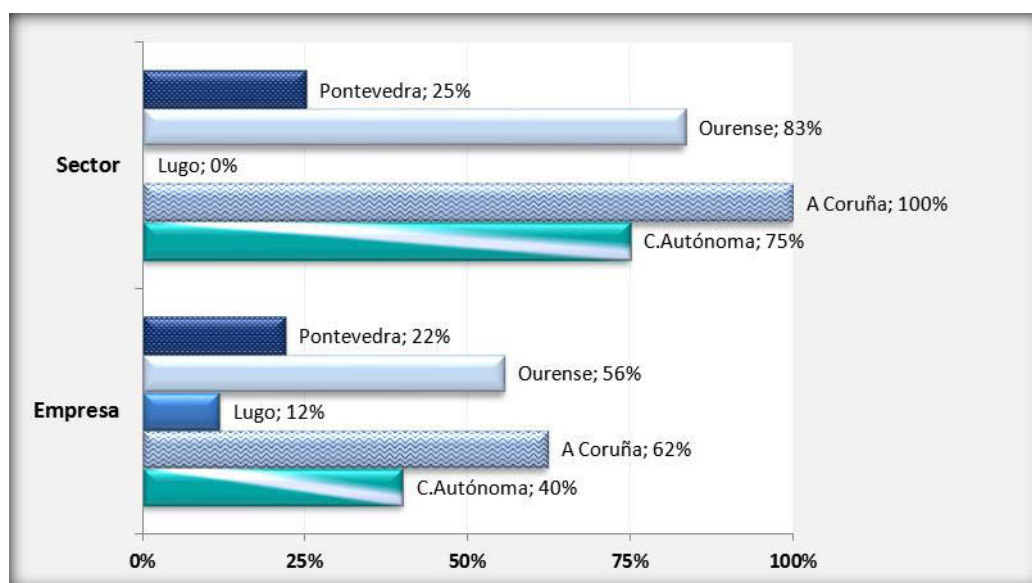
Estes convenios afectan a 34.061 persoas traballadoras, o 69,20% do total dos asinados, das que 29.471 son homes e 4.590 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre inaplicación. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	100,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	425	96,15%	2.400	100,00%	2.825	99,40%
	Homes	330	74,66%	1.900	79,17%	2.230	78,47%
	Mulleres	95	21,49%	500	20,83%	595	20,94%
A Coruña							
	Núm. Convenios	29	76,32%	4	100,00%	33	78,57%
	Núm. Traballad	1.595	77,02%	23.449	100,00%	25.044	98,13%
	Homes	1.157	55,87%	21.614	92,17%	22.771	89,23%
	Mulleres	438	21,15%	1.835	7,83%	2.273	8,91%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	33,33%	2	66,67%	7	38,89%
	Núm. Traballad	319	34,12%	3.130	80,67%	3.449	71,63%
	Homes	275	29,41%	2.226	57,37%	2.501	51,94%
	Mulleres	44	4,71%	904	23,30%	948	19,69%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	50,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad	424	97,92%	200	25,00%	624	50,61%
	Homes	357	82,45%	75	9,38%	432	35,04%
	Mulleres	67	15,47%	125	15,63%	192	15,57%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	12	17,65%	1	20,00%	13	17,81%
	Núm. Traballad	940	16,07%	1.179	13,16%	2.119	14,31%
	Homes	594	10,16%	943	10,53%	1.537	10,38%
	Mulleres	346	5,92%	236	2,63%	582	3,93%
Galicia							
	Núm. Convenios	52	40,31%	9	60,00%	61	42,36%
	Núm. Traballad	3.703	38,06%	30.358	76,88%	34.061	69,20%
	Homes	2.713	27,88%	26.758	67,76%	29.471	59,88%
	Mulleres	990	10,17%	3.600	9,12%	4.590	9,33%

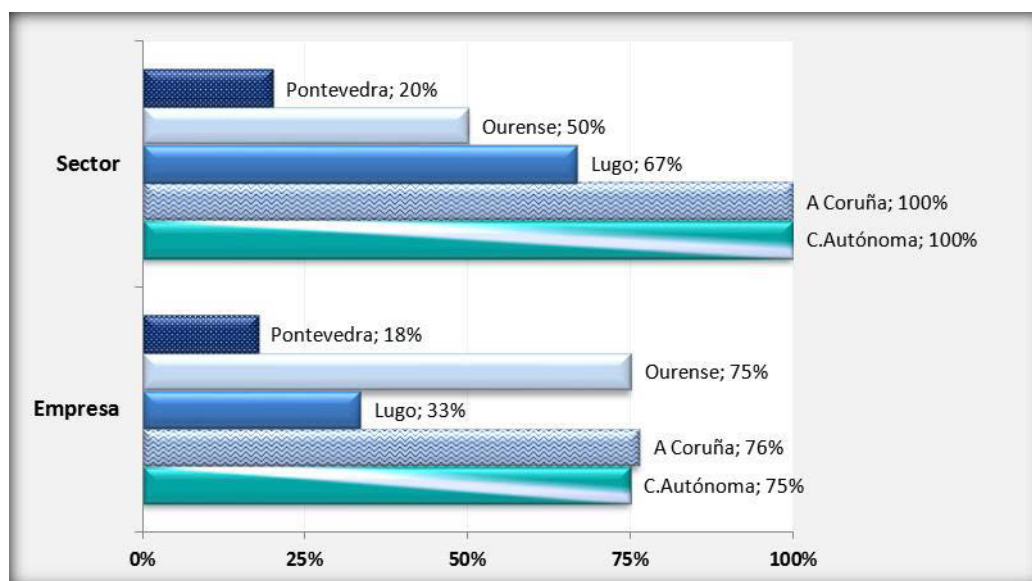
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CLÁUSULAS SOBRE INAPLICACIÓN DE CONVENIO.
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2013**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**CLÁUSULAS SOBRE INAPLICACIÓN DE CONVENIO.
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2014**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Estase a proceder á adaptación ao sinalado na Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, que supuxo un profundo cambio na regulación da posibilidade de inaplicación do convenio colectivo, tanto no que respecta ao procedemento a seguir como nas materias ás que pode afectar.

Nalgúns convenios o que se fai é remitir ou recoller total ou parcialmente o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

Algunhas destas cláusulas veñen recollidas dentro das competencias que se lle atribúen ás Comisións Paritarias.

Refírense tamén ás veces ao procedemento a seguir para o caso de desacordo, facendo referencia, entre outros, aos mecanismos establecidos no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA).

No cadro seguinte pode apreciarse a evolución no período 2007 – 2014 dos convenios de sector e de empresa con este tipo de cláusulas.

Evolución dos convenios colectivos de sector con cláusula de desvinculación.

Por provincias. Galicia. 2007 - 2014

Sector	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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		0,00	5	50,00	2	22,22	13	43,33
2010	3	75,00	5	83,33		0,00	1	12,50		0,00	9	30,00
2011	4	100,00	2	66,67	3	42,86	3	33,33	2	66,67	14	53,85
2012	2	50,00	2	100,00	-	-	2	50,00	2	50,00	8	57,14
2013	3	75,00	11	100,00	0	0,00	5	83,33	4	25,00	23	56,10
2014	1	100,00	4	100,00	2	66,67	1	50,00	1	20,00	9	60,00

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos de empresa con cláusula de desvinculación.

Por provincias. Galicia. 2007 - 2014

Empresa	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2007		0,00	1	2,30		0,00		0,00	4	6,30	5	3,20
2008		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
2009		0,00		0,00		0,00		0,00	4	6,06	4	3,05
2010		0,00	1	3,33		0,00	1	10,00	2	3,70	4	3,42
2011		0,00	1	3,33		0,00	2	20,00	3	7,89	6	6,45
2012	2	40,00	12	41,38	3	30,00	2	66,67	5	8,93	24	23,30
2013	4	40,00	28	62,22	2	11,76	5	55,56	16	21,92	55	35,71
2014	3	75,00	29	76,32	5	33,33	3	75,00	12	17,65	52	40,31

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

D. ABOAMENTO DE ATRASOS E ANTICIPOS

- Aboamento de atrasos

Existen cláusulas sobre os atrasos derivados da sinatura do convenio en 20 convenios dos asinados en 2013 (10,26%) que afectan a 51.762 persoas traballadoras (21,23%), das que 43.934 son homes e 7.828 mulleres.

Deles 12 son de sector (29,27% dos de sector asinados) e afectan a 51.396 persoas traballadoras (22,81%) e 8 son de empresa (5,19% dos de empresa asinados) e afectan a 366 persoas traballadoras (2,10%).

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre aboamento de atrasos. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	25,00%	1	7,14%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	1.070	12,73%	1.070	9,30%
	Homes		0,00%	852	10,14%	852	7,40%
	Mulleres		0,00%	218	2,59%	218	1,89%
A Coruña							
	Núm. Convenios	3	6,67%	4	36,36%	7	12,50%
	Núm. Traballad	223	5,97%	35.891	35,30%	36.114	34,27%
	Homes	209	5,60%	33.010	32,47%	33.219	31,52%
	Mulleres	14	0,38%	2.881	2,83%	2.895	2,75%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	5,88%	4	100,00%	5	23,81%
	Núm. Traballad	9	0,52%	6.460	100,00%	6.469	78,95%
	Homes	9	0,52%	3.394	52,54%	3.403	41,53%
	Mulleres	0	0,00%	3.066	47,46%	3.066	37,42%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	2	33,33%	2	13,33%
	Núm. Traballad	0	0,00%	5.025	27,42%	5.025	24,85%
	Homes		0,00%	4.294	23,43%	4.294	21,24%
	Mulleres		0,00%	731	3,99%	731	3,62%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	4	5,48%	1	6,25%	5	5,62%
	Núm. Traballad	134	1,93%	2.950	3,26%	3.084	3,17%
	Homes	101	1,46%	2.065	2,28%	2.166	2,22%
	Mulleres	33	0,48%	885	0,98%	918	0,94%
Galicia							
	Núm. Convenios	8	5,19%	12	29,27%	20	10,26%
	Núm. Traballad	366	2,10%	51.396	22,81%	51.762	21,33%
	Homes	319	1,83%	43.615	19,36%	43.934	18,10%
	Mulleres	47	0,27%	7.781	3,45%	7.828	3,23%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 16 os convenios que teñen cláusulas sobre os atrasos derivados da sinatura do convenio (11,11% dos asinados) e afectan a 14.744 persoas traballadoras (29,96%), das que 10.764 son homes e 3.980 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados este ano) e afectan a 13.971 persoas traballadoras (35,38%) e 9 son de empresa (6,98% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 773 persoas traballadoras (7,94%).

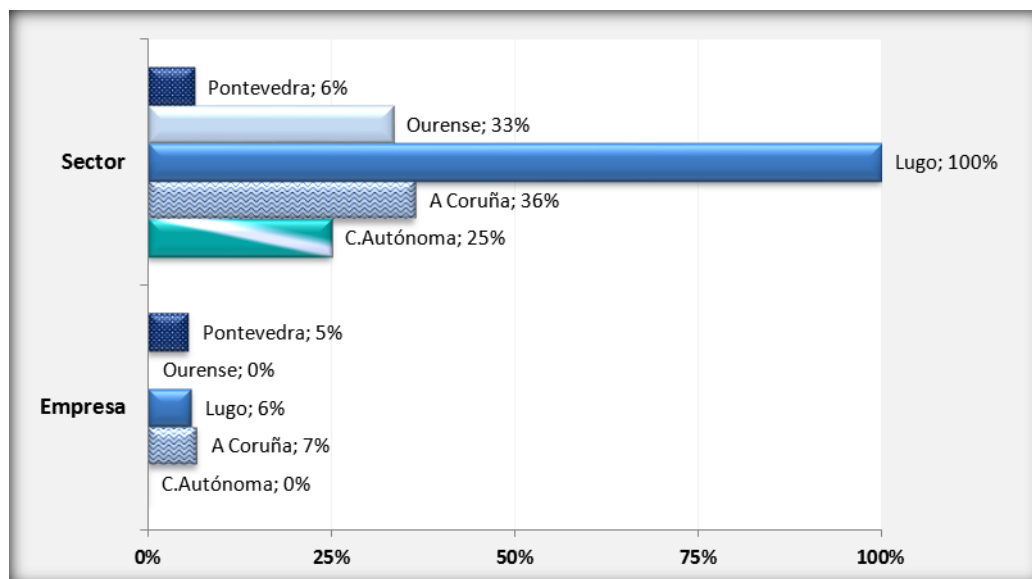
Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre aboamento atrasos. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	17	3,85%	0	0,00%	17	0,60%
	Homes	3	0,68%		0,00%	3	0,11%
	Mulleres	14	3,17%		0,00%	14	0,49%
A Coruña							
	Núm. Convenios	2	5,26%	2	50,00%	4	9,52%
	Núm. Traballad	37	1,79%	6.991	29,81%	7.028	27,54%
	Homes	37	1,79%	5.992	25,55%	6.029	23,62%
	Mulleres	0	0,00%	999	4,26%	999	3,91%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	13,33%	3	100,00%	5	27,78%
	Núm. Traballad	113	12,09%	3.880	100,00%	3.993	82,93%
	Homes	102	10,91%	2.476	63,81%	2.578	53,54%
	Mulleres	11	1,18%	1.404	36,19%	1.415	29,39%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	50,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	0	0,00%	600	75,00%	600	48,66%
	Homes		0,00%	400	50,00%	400	32,44%
	Mulleres		0,00%	200	25,00%	200	16,22%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	4	5,88%	1	20,00%	5	6,85%
	Núm. Traballad	606	10,36%	2.500	27,90%	3.106	20,98%
	Homes	154	2,63%	1.600	17,86%	1.754	11,84%
	Mulleres	452	7,73%	900	10,05%	1.352	9,13%
Galicia							
	Núm. Convenios	9	6,98%	7	46,67%	16	11,11%
	Núm. Traballad	773	7,94%	13.971	35,38%	14.744	29,96%
	Homes	296	3,04%	10.468	26,51%	10.764	21,87%
	Mulleres	477	4,90%	3.503	8,87%	3.980	8,09%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ABOAMENTO DE ATRASOS.

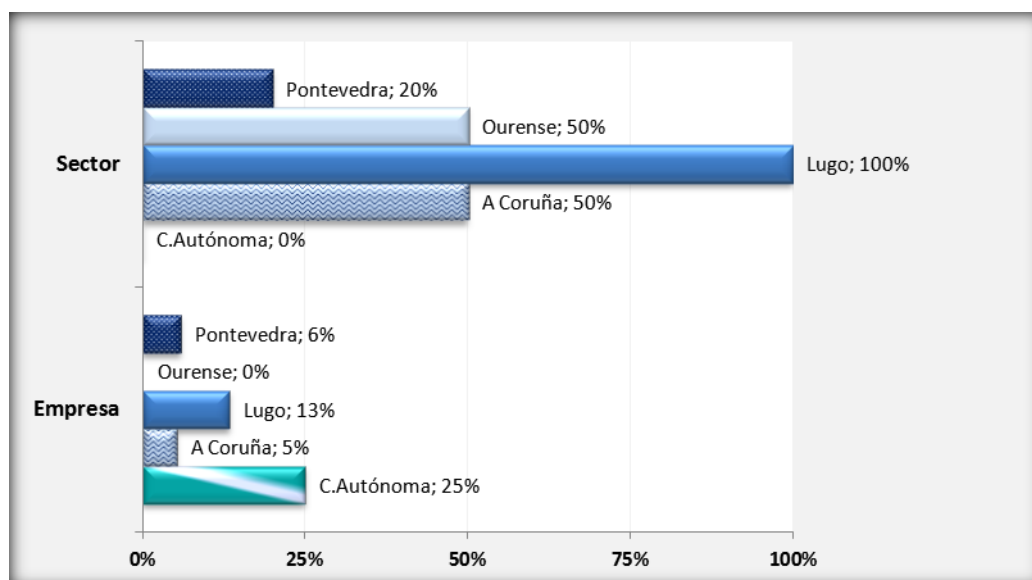
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2013



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

ABOAMENTO DE ATRASOS.

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2014



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

No tipo de cláusulas que recollen fíxase un prazo (maioritariamente indícase un mes ou dous meses contados nuns casos desde a sinatura do convenio e noutros desde a publicación no boletín oficial correspondente) ou sinálase unha data tope para o seu aboamento.

• Anticipos

Teñen cláusulas sobre anticipos 87 convenios dos asinados en 2013 (44,62%) que afectan a 123.255 persoas traballadoras (50,79%), das que 90.309 son homes e 32.946 mulleres.

Deles 15 son de sector (36,59% dos de sector asinados) e afectan a 115.016 persoas traballadoras (51,05%) e 72 son de empresa (46,75% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 8.239 persoas traballadoras (47,38%).

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre anticipos. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	30,00%	1	25,00%	4	28,57%
	Núm. Traballad.	356	11,48%	1.000	11,90%	1.356	11,78%
	Homes	230	7,42%	400	4,76%	630	5,47%
	Mulleres	126	4,06%	600	7,14%	726	6,31%
A Coruña							
	Núm. Convenios	21	46,67%	5	45,45%	26	46,43%
	Núm. Traballad	1.861	49,85%	56.231	55,31%	58.092	55,12%
	Homes	955	25,58%	37.024	36,42%	37.979	36,04%
	Mulleres	906	24,27%	19.207	18,89%	20.113	19,08%
Lugo							
	Núm. Convenios	10	58,82%	4	100,00%	14	66,67%
	Núm. Traballad	1.368	78,89%	6.460	100,00%	7.828	95,53%
	Homes	1.301	75,03%	3.394	52,54%	4.695	57,30%
	Mulleres	67	3,86%	3.066	47,46%	3.133	38,24%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	22,22%	1	16,67%	3	20,00%
	Núm. Traballad	1.030	54,41%	4.425	24,15%	5.455	26,98%
	Homes	713	37,67%	3.894	21,25%	4.607	22,79%
	Mulleres	317	16,75%	531	2,90%	848	4,19%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	36	49,32%	4	25,00%	40	44,94%
	Núm. Traballad	3.624	52,30%	46.900	51,86%	50.524	51,89%
	Homes	2.498	36,05%	39.900	44,12%	42.398	43,55%
	Mulleres	1.126	16,25%	7.000	7,74%	8.126	8,35%
Galicia							
	Núm. Convenios	72	46,75%	15	36,59%	87	44,62%
	Núm. Traballad	8.239	47,38%	115.016	51,05%	123.255	50,79%
	Homes	5.697	32,76%	84.612	37,56%	90.309	37,21%
	Mulleres	2.542	14,62%	30.404	13,50%	32.946	13,58%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 teñen cláusulas sobre anticipos 69 convenios (47,92% dos asinados) que afectan a 25.610 persoas traballadoras (52,03%), das que 22.543 son homes e 3.067 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados este ano) e afectan a 21.449 persoas traballadoras (54,32%) e 66 son de empresa (51,16% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 4.161 persoas traballadoras (42,76%).

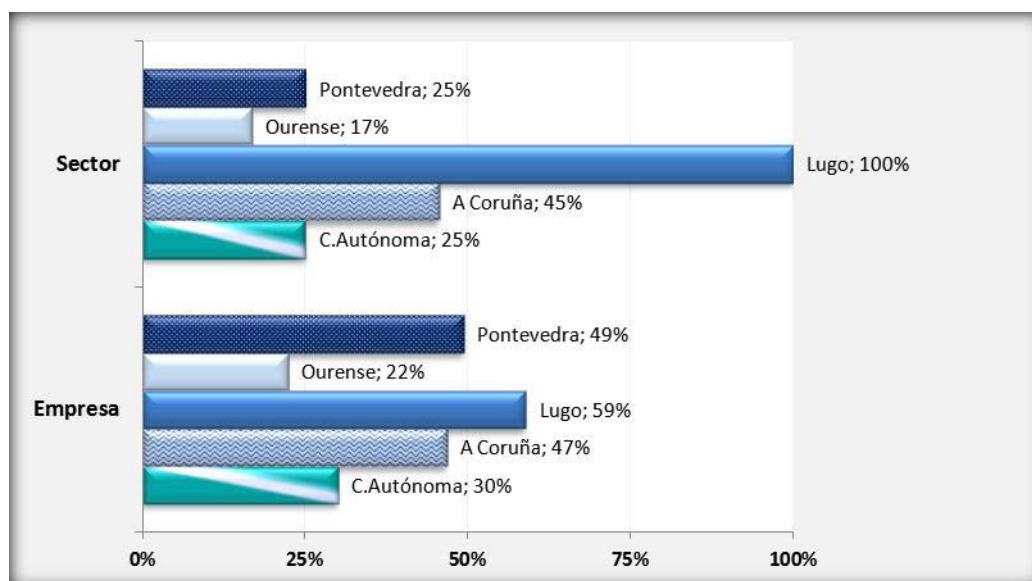
Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre anticipos. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	17	3,85%	0	0,00%	17	0,60%
	Homes	3	0,68%		0,00%	3	0,11%
	Mulleres	14	3,17%		0,00%	14	0,49%
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	36,84%	3	75,00%	17	40,48%
	Núm. Traballad	534	25,78%	21.449	91,47%	21.983	86,14%
	Homes	447	21,58%	19.914	84,92%	20.361	79,78%
	Mulleres	87	4,20%	1.535	6,55%	1.622	6,36%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	53,33%	0	0,00%	8	44,44%
	Núm. Traballad	771	82,46%	0	0,00%	771	16,01%
	Homes	637	68,13%		0,00%	637	13,23%
	Mulleres	134	14,33%		0,00%	134	2,78%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	43	63,24%	0	0,00%	43	58,90%
	Núm. Traballad	2.839	48,54%	0	0,00%	2.839	19,17%
	Homes	1.542	26,36%		0,00%	1.542	10,41%
	Mulleres	1.297	22,17%		0,00%	1.297	8,76%
Galicia							
	Núm. Convenios	66	51,16%	3	20,00%	69	47,92%
	Núm. Traballad	4.161	42,76%	21.449	54,32%	25.610	52,03%
	Homes	2.629	27,02%	19.914	50,43%	22.543	45,80%
	Mulleres	1.532	15,75%	1.535	3,89%	3.067	6,23%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANTICIPOS.

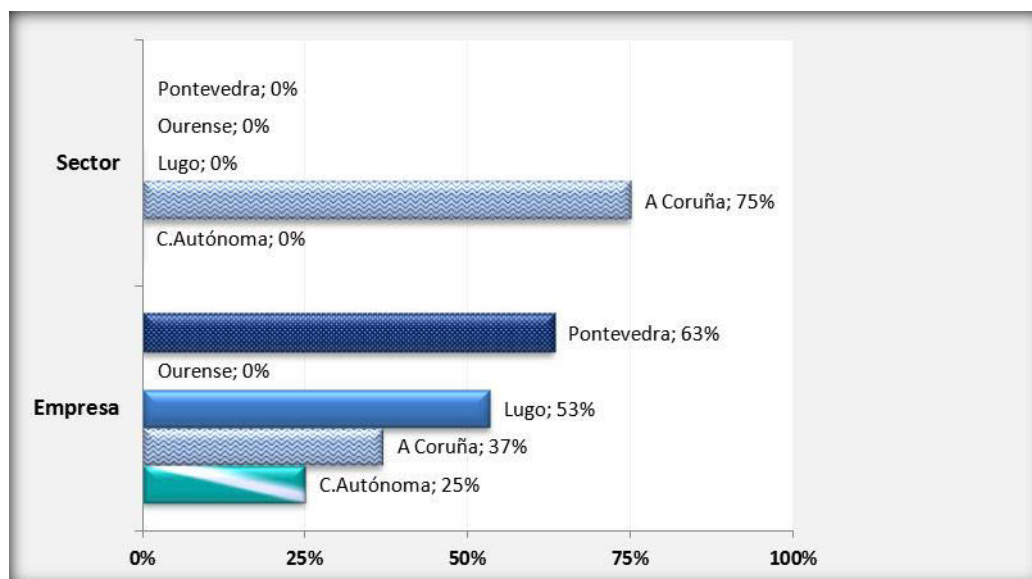
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2013



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

ANTICIPOS.

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2014



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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

E. ESTRUCTURA 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 persoa traballadora, 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:

E.1. SALARIO BASE.-

O tipo de cláusulas que respecto do **salario base** conteñen os convenios asinados estes anos 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.

E.2. COMPLEMENTOS.-

Os complementos fíxanse en atención ás condicións persoais de cada persoa traballadora (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 estes anos e o número de persoas traballadoras ás que afectan.

▪ Complemento de antigüidade.

No ano 2013 recollen este complemento 104 convenios, o 53,33% dos asinados, que afectan a 69.364 persoas traballadoras (28,58%), das que 30.442 son homes e 38.922 mulleres.

Os 17 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 41,46% do total dos de sector asinados este ano e afectan a 59.111 persoas traballadoras (26,24%).

Os 87 de empresa representan o 56,49% do total dos de empresa asinados este ano e afectan a 10.253 persoas traballadoras (58,96%).

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre antigüidade. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	40,00%	3	75,00%	7	50,00%
	Núm. Traballad.	2.520	81,26%	4.495	53,47%	7.015	60,96%
	Homes	1.311	42,28%	2.222	26,43%	3.533	30,70%
	Mulleres	1.209	38,99%	2.273	27,04%	3.482	30,26%
A Coruña							
	Núm. Convenios	25	55,56%	6	54,55%	31	55,36%
	Núm. Traballad.	2.509	67,21%	28.876	28,40%	31.385	29,78%
	Homes	1.586	42,49%	12.988	12,78%	14.574	13,83%
	Mulleres	923	24,73%	15.888	15,63%	16.811	15,95%
Lugo							
	Núm. Convenios	12	70,59%	1	25,00%	13	61,90%
	Núm. Traballad.	810	46,71%	2.960	45,82%	3.770	46,01%
	Homes	569	32,81%	444	6,87%	1.013	12,36%
	Mulleres	241	13,90%	2.516	38,95%	2.757	33,65%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	55,56%	1	16,67%	6	40,00%
	Núm. Traballad.	994	52,51%	600	3,27%	1.594	7,88%
	Homes	921	48,65%	400	2,18%	1.321	6,53%
	Mulleres	73	3,86%	200	1,09%	273	1,35%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	41	56,16%	6	37,50%	47	52,81%
	Núm. Traballad.	3.420	49,36%	22.180	24,53%	25.600	26,29%
	Homes	2.206	31,84%	7.795	8,62%	10.001	10,27%
	Mulleres	1.214	17,52%	14.385	15,91%	15.599	16,02%
Galicia							
	Núm. Convenios	87	56,49%	17	41,46%	104	53,33%
	Núm. Traballad.	10.253	58,96%	59.111	26,24%	69.364	28,58%
	Homes	6.593	37,91%	23.849	10,59%	30.442	12,54%
	Mulleres	3.660	21,05%	35.262	15,65%	38.922	16,04%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 76 os convenios con este complemento, o 52,78% dos asinados, que afectan a 12.481 persoas traballadoras (25,36%), das que 8.904 son homes e 3.577 mulleres.

Os 6 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 40% do total dos de sector asinados este ano e afectan a 7.010 persoas traballadoras (17,75%).

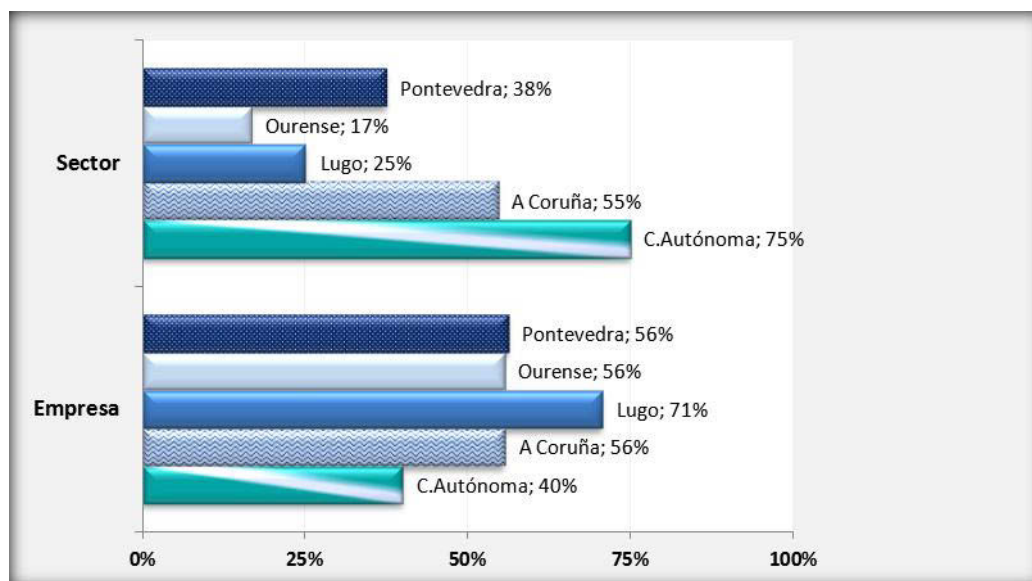
Os 70 de empresa representan o 54,26% do total dos de empresa asinados este ano e afectan a 5.471 persoas traballadoras (56,23%).

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre antigüidade. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	17	44,74%	1	25,00%	18	42,86%
	Núm. Traballad.	1.153	55,67%	2.000	8,53%	3.153	12,36%
	Homes	829	40,03%	1.700	7,25%	2.529	9,91%
	Mulleres	324	15,64%	300	1,28%	624	2,45%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	46,67%	1	33,33%	8	44,44%
	Núm. Traballad.	354	37,86%	630	16,24%	984	20,44%
	Homes	241	25,78%	126	3,25%	367	7,62%
	Mulleres	113	12,09%	504	12,99%	617	12,81%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	2	100,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad.	354	81,76%	800	100,00%	1.154	93,59%
	Homes	340	78,52%	475	59,38%	815	66,10%
	Mulleres	14	3,23%	325	40,63%	339	27,49%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	45	66,18%	2	40,00%	47	64,38%
	Núm. Traballad.	3.610	61,72%	3.580	39,96%	7.190	48,55%
	Homes	2.323	39,72%	2.870	32,03%	5.193	35,07%
	Mulleres	1.287	22,00%	710	7,92%	1.997	13,49%
Galicia							
	Núm. Convenios	70	54,26%	6	40,00%	76	52,78%
	Núm. Traballad.	5.471	56,23%	7.010	17,75%	12.481	25,36%
	Homes	3.733	38,37%	5.171	13,10%	8.904	18,09%
	Mulleres	1.738	17,86%	1.839	4,66%	3.577	7,27%

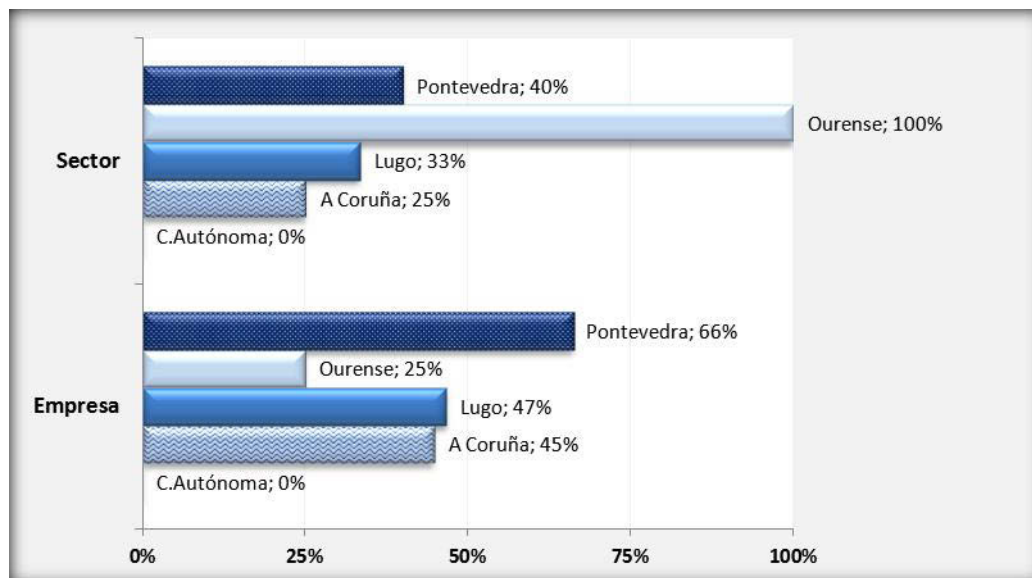
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2013**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2014**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

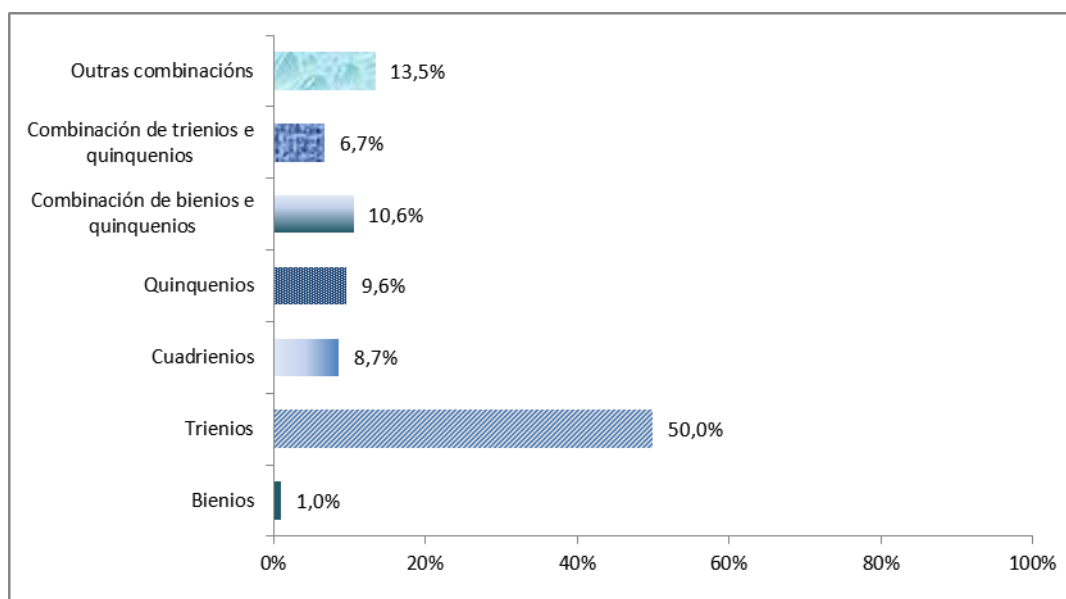
Da regulación da antigüidade que se fai nestes convenios pódese sinalar o seguinte:

- Módulos temporais

Segundo se pode apreciar nos gráficos que seguen, o módulo temporal que máis se utiliza nos convenios asinados en 2013 á hora de establecer a antigüidade son os trienios, facéndoo así 52 convenios, o 50% dos que teñen antigüidade.

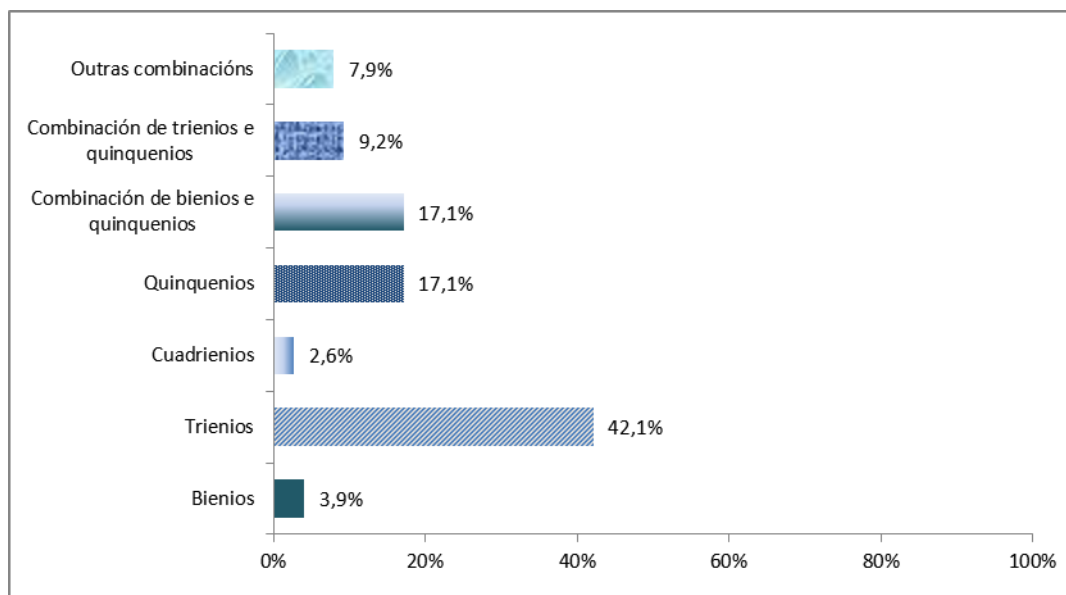
En 2014 o módulo temporal máis utilizado tamén son os trienios, facéndoo así 32 convenios, o 42,1% dos que teñen antigüidade.

MÓDULOS TEMPORAIS. CONVENIOS DE EMPRESA E SECTOR. ANO 2013 PORCENTAXE SOBRE OS CONVENIOS CON ANTIGÜIDADE.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

MÓDULOS TEMPORAIS. CONVENIOS DE EMPRESA E SECTOR. ANO 2014 PORCENTAXE SOBRE OS CONVENIOS CON ANTIGÜIDADE.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos cadros seguintes pódense apreciar os módulos temporais máis utilizados en 2013 e 2014 diferenciando os convenios de empresa e de sector.

MODULOS TEMPORAIS ANTIGÜIDADE ANO 2013	CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE SECTOR			
	Nº CONVENIOS	% sobre o nº de convenios de empresa con antigüidade	Nº TRABALLAD.	% sobre o nº traballad. de convenios de empresa con antigüidade	Nº CONVENIOS	% sobre o nº de convenios de sector con antigüidade	Nº TRABALLAD.	% sobre o nº traballad. de convenios de sector con antigüidade
Bienios	1	1,1%	254	2,5%	0	0,0%	0	0,0%
Trienios	47	54,0%	5.998	58,5%	5	29,4%	12.835	21,7%
Cuadrienios	4	4,6%	150	1,5%	5	29,4%	39.136	66,2%
Quinquenios	10	11,5%	1.038	10,1%	0	0,0%	0	0,0%
Combinación de bienios e quinquenios	6	6,9%	967	9,4%	5	29,4%	5.070	8,6%
Combinación de trienios e quinquenios	6	6,9%	397	3,9%	1	5,9%	1.000	1,7%
Outras combinacións	13	14,9%	1.449	14,1%	1	5,9%	1.070	1,8%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

MODULOS TEMPORAIS ANTIGÜIDADE ANO 2014	CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE SECTOR			
	Nº CONVENIOS	% sobre o nº de convenios de empresa con antigüidade	Nº TRABALLAD.	% sobre o nº traballad. de convenios de empresa con antigüidade	Nº CONVENIOS	% sobre o nº de convenios de sector con antigüidade	Nº TRABALLAD.	% sobre o nº traballad. de convenios de sector con antigüidade
Bienios	3	4,3%	370	6,8%	0	0,0%	0	0,0%
Trienios	31	44,3%	2.813	51,4%	1	16,7%	200	2,9%
Cuadrienios	1	1,4%	17	0,3%	1	16,7%	630	9,0%
Quinquenios	10	14,3%	867	15,8%	3	50,0%	5.580	79,6%
Combinación de bienios e quinquenios	12	17,1%	370	6,8%	1	16,7%	600	8,6%
Combinación de trienios e quinquenios	7	10,0%	569	10,4%	0	0,0%	0	0,0%
Outras combinacións	6	8,6%	465	8,5%	0	0,0%	0	0,0%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Indican porcentaxes para calcular a antigüidade 35 convenios dos asinados en 2013 (33,65% dos convenios que establecen este complemento) que afectan a 40.254 persoas traballadoras (58,03% do total con complemento de antigüidade), das que 16.354 son homes e 23.900 mulleres.

Deles 10 son de sector e afectan a 37.971 persoas traballadoras e 25 son de empresa e afectan a 2.283 persoas traballadoras.

En 2014 son 31 os convenios que indican porcentaxes para calcular a antigüidade (40,79% dos que establecen este complemento) e afectan a 6.917 persoas traballadoras (55,42% do total con complemento de antigüidade), das que 4.909 son homes e 2.008 mulleres.

Deles 4 son de sector e afectan a 4.810 persoas traballadoras e 27 son de empresa e afectan a 2.107 persoas traballadoras.

Maioritariamente sinálase que estas porcentaxes se aplicarán sobre o salario base ou sobre o salario ou módulo establecido no convenio. Nalgúns convenios indican que se aplicará sobre o Salario Mínimo Interprofesional vixente.

Establecen unha contía para retribuír a antigüidade 69 convenios dos asinados en 2013 (66,35% dos que teñen este complemento) que afectan a 29.110 persoas traballadoras (41,97% do total con este complemento), das que 14.088 son homes e 15.022 mulleres). Deles 7 son de sector e afectan a 21.140 persoas traballadoras e 62 son de empresa e afectan a 7.970 persoas traballadoras.

En 2014 establecen unha contía para retribuír a antigüidade 45 dos convenios asinados (59,21% dos que recollen este complemento) que afectan a 5.564 persoas traballadoras (44,58% do total con este complemento), das que 3.995 son homes e 1.569 mulleres. Deles 2 son de sector e afectan a 2.200 persoas traballadoras e 43 son de empresa e afectan a 3.364 persoas traballadoras.

- En 37 convenios dos asinados en 2013 (18,97%) establécense ou faise referencia a límites á antigüidade. Afectan estes convenios a 31.763 persoas traballadoras (13,09%) das que 14.275 son homes e 17.488 mulleres e deles 8 son de sector 29 de empresa. En 2014 establecen ou fan referencia a límites á antigüidade 27 convenios (o 18,75% dos asinados este ano). Afectan estes convenios a 5.268 persoas traballadoras (10,7%) das que 4.177 son homes e 1.091 mulleres e deles 3 son de sector e 24 de empresa.

- En 42 convenios dos asinados en 2013 (21,54% dos asinados este ano) faise referencia á supresión deste complemento de antigüidade. Afectan a 110.100 persoas traballadoras (45,37% do total) das que 72.939 son homes e 37.161 mulleres e deles 15 son de sector e 27 de empresa. En 2014 son 28 os convenios que fan referencia á supresión da antigüidade (19,44% dos asinados este ano). Afectan a 26.943 persoas traballadoras (54,74% do total) das que 23.283 son homes e 3.660 mulleres e deles 7 son de sector e 21 son de empresa.

- Recollen cláusulas sobre a antigüidade consolidada en 82 convenios dos asinados en 2013 (o 42,05% dos asinados este ano) que afectan a 210.812 persoas traballadoras (86,87% do total de afectadas polos convenios asinados este ano) das que 132.307 son homes e 78.505 mulleres. Deles 31 son de sector e 51 de empresa. En 2014 son 49 os convenios con cláusulas sobre a antigüidade consolidada (o 34,03% dos asinados este ano) que afectan a 39.477 persoas traballadoras (80,21% do total de afectadas polos convenios asinados este ano) das que 33.024 son homes e 6.453 mulleres. Deles 12 son de sector e 37 de empresa.

- En 2013 existen cláusulas sobre a compensación pola antigüidade en 9 convenios (3 de sector e 6 de empresa) que afectan a 6.095 persoas traballadoras, das que 2.934 son homes e 3.161 mulleres). En 2014 existen cláusulas sobre a compensación pola antigüidade en 4 convenios (2 de sector e 2 de empresa) que afectan a 3.172 persoas traballadoras, das que 2.589 son homes e 583 mulleres).

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con complemento de antigüidade no período 2009 – 2014.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusula sobre o complemento de antigüidade
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	2	50,0	2	50,0	3	100,0	6	60,0	6	66,7	19	63,3
2010	0	0,0	3	50,0	1	33,3	5	62,5	4	44,4	13	43,3
2011	2	50,0	1	33,3	4	57,1	6	66,7	0	0,0	13	50,0
2012	3	75,0	2	100,0	-	-	4	100,0	1	25,0	10	71,4
2013	3	75,0	6	54,6	1	25,0	1	16,7	6	37,5	17	41,5
2014	0	0,0	1	25,0	1	33,3	2	100,0	2	40,0	6	40,0
Empresa												
2009	5	55,6	29	76,3	4	50,0	7	70,0	42	63,6	87	66,4
2010	4	57,1	24	80,0	10	62,5	8	80,0	31	57,4	77	65,8
2011	5	71,4	21	70,0	5	62,5	8	80,0	22	57,9	61	65,6
2012	2	40,0	19	65,5	5	50,0	1	33,3	38	67,9	65	63,1
2013	4	40,0	25	55,6	12	70,6	5	55,6	41	56,2	87	56,5
2014	0	0,0	17	44,7	7	46,7	1	25,0	45	66,2	70	54,3
Total 2014	0	0,0	18	42,9	8	44,4	3	50,0	47	64,4	76	52,8

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ **Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais**

Ven recollido en 4 convenios dos asinados en 2013 que afectan a 399 persoas traballadoras das que 241 son homes e 158 mulleres. Son todos de empresa.

Fíxase como como unha contía.

En 2014 son 2 os convenios que o recollen e afectan a 126 persoas traballadoras das que 85 son homes e 41 mulleres. Son os dous de empresa.

Fíxase como como unha contía.

▪ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes

En 2013 son 74 os convenios que establecen complementos deste tipo (37,95% dos asinados) que afectan a 117.717 persoas traballadoras (48,51%) das que 75.571 son homes e 42.146 mulleres.

Deles 17 son de sector (41,46% dos de sector asinados) e afectan a 110.046 persoas traballadoras (48,85%) e 57 son de empresa (37,01% dos de empresa asinados) e afectan a 7.671 persoas traballadoras (44,11%).

Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	10,00%	1	25,00%	2	14,29%
	Núm. Traballad.	39	1,26%	3.911	46,53%	3.950	34,33%
	Homes	36	1,16%	2.169	25,80%	2.205	19,16%
	Mulleres	3	0,10%	1.742	20,72%	1.745	15,16%
A Coruña							
	Núm. Convenios	13	28,89%	6	54,55%	19	33,93%
	Núm. Traballad.	1.177	31,53%	51.690	50,85%	52.867	50,16%
	Homes	807	21,62%	35.822	35,24%	36.629	34,75%
	Mulleres	370	9,91%	15.868	15,61%	16.238	15,41%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	29,41%	3	75,00%	8	38,10%
	Núm. Traballad.	1.020	58,82%	6.010	93,03%	7.030	85,79%
	Homes	964	55,59%	3.094	47,89%	4.058	49,52%
	Mulleres	56	3,23%	2.916	45,14%	2.972	36,27%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	55,56%	2	33,33%	7	46,67%
	Núm. Traballad.	889	46,96%	6.735	36,75%	7.624	37,71%
	Homes	820	43,32%	4.472	24,40%	5.292	26,17%
	Mulleres	69	3,65%	2.263	12,35%	2.332	11,53%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	33	45,21%	5	31,25%	38	42,70%
	Núm. Traballad.	4.546	65,61%	41.700	46,11%	46.246	47,50%
	Homes	3.227	46,57%	24.160	26,72%	27.387	28,13%
	Mulleres	1.319	19,04%	17.540	19,40%	18.859	19,37%
Galicia							
	Núm. Convenios	57	37,01%	17	41,46%	74	37,95%
	Núm. Traballad.	7.671	44,11%	110.046	48,85%	117.717	48,51%
	Homes	5.854	33,66%	69.717	30,95%	75.571	31,14%
	Mulleres	1.817	10,45%	40.329	17,90%	42.146	17,37%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 establecen complementos deste tipo 48 convenios (o 33,33% dos asinados este ano) que afectan a 28.895 persoas traballadoras (58,71%) das que 25.446 son homes e 3.449 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 25.458 persoas traballadoras (64,47%) e 41 son de empresa (31,78% dos de empresa asinados) e afectan a 3.437 persoas traballadoras (35,32%).

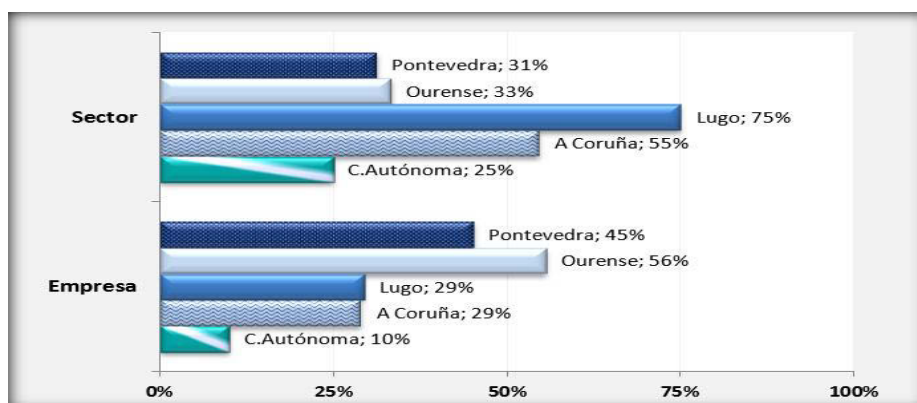
Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	21,05%	4	100,00%	12	28,57%
	Núm. Traballad	442	21,34%	23.449	100,00%	23.891	93,62%
	Homes	365	17,62%	21.614	92,17%	21.979	86,12%
	Mulleres	77	3,72%	1.835	7,83%	1.912	7,49%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	26,67%	1	33,33%	5	27,78%
	Núm. Traballad	377	40,32%	750	19,33%	1.127	23,41%
	Homes	301	32,19%	250	6,44%	551	11,44%
	Mulleres	76	8,13%	500	12,89%	576	11,96%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	5	1,15%	0	0,00%	5	0,41%
	Homes	0	0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres	5	1,15%		0,00%	5	0,41%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	28	41,18%	2	40,00%	30	41,10%
	Núm. Traballad	2.613	44,67%	1.259	14,05%	3.872	26,15%
	Homes	1.903	32,54%	1.013	11,31%	2.916	19,69%
	Mulleres	710	12,14%	246	2,75%	956	6,46%
Galicia							
	Núm. Convenios	41	31,78%	7	46,67%	48	33,33%
	Núm. Traballad	3.437	35,32%	25.458	64,47%	28.895	58,71%
	Homes	2.569	26,40%	22.877	57,93%	25.446	51,70%
	Mulleres	868	8,92%	2.581	6,54%	3.449	7,01%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

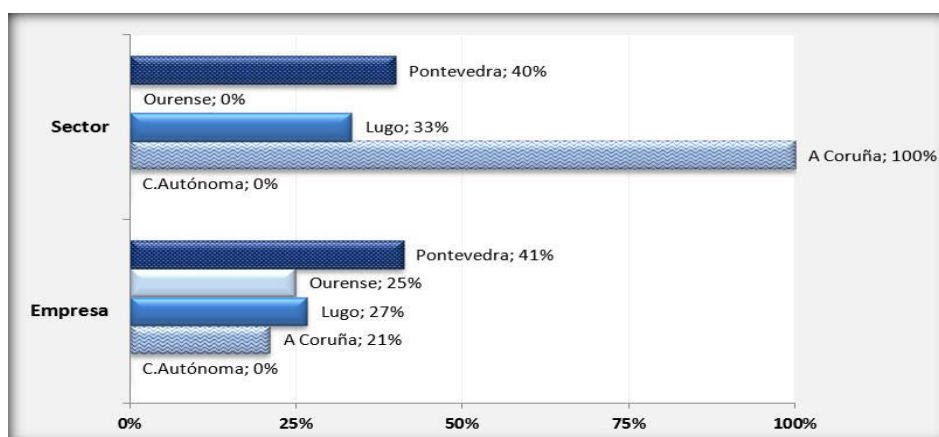
COMPLEMENTOS DE TOXICIDADE, PENOSIDADE, PERIGOSIDADE

ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Evolución dos convenios asinados con Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade Por provincias. Galicia. 2009-2014

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	0	0,0	2	50,0	1	33,3	3	30,0	3	33,3	9	30,0
2010	1	25,0	5	83,3	2	66,7	4	50,0	1	11,1	13	43,3
2011	0	0,0	1	33,3	2	28,6	3	33,3	1	33,3	7	26,9
2012	0	0,0	0	0,0	-	-	3	75,0	2	50,0	5	35,7
2013	1	25,0	6	54,6	3	75,0	2	33,3	5	31,3	17	41,5
2014	0	0,0	4	100,0	1	33,3	0	0,0	2	40,0	7	46,7
Empresa												
2009	2	22,2	13	34,2	3	37,5	3	30,0	32	48,5	53	40,5
2010	1	14,3	7	23,3	4	25,0	3	30,0	25	46,3	40	34,2
2011	2	28,6	10	33,3	4	50,0	5	50,0	16	42,1	37	39,8
2012	1	20,0	16	55,2	3	30,0	1	33,3	27	48,2	48	46,6
2013	1	10,0	13	28,9	5	29,4	5	55,6	33	45,2	57	37,0
2014	0	0,0	8	21,1	4	26,7	1	25,0	28	41,2	41	31,8
Total 2014	0	0,0	12	28,6	5	27,8	1	16,7	30	41,1	48	33,3

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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

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

Nos convenios que fan referencia ao carácter consolidable ou non destes complementos indícase que son non consolidables.

Recóllese nalgúns casos o procedemento para a determinación ou cualificación dun posto como tóxico, penoso ou perigoso e para resolver as discrepancias que poidan xurdir ao respecto.

Fan referencia algúns convenios aos traballos (ou ás condicións especiais nas que se desenvolven) que pola súa execución dan lugar a percibir estes complementos.

En 2013 establecen estes complementos fixando unha porcentaxe 40 convenios (o 54,05% dos que teñen este tipo de complementos) que afectan a 81.085 persoas traballadoras, das que 48.545 son homes e 32.540 mulleres. Destes convenios 13 son de sector e afectan a 78.150 persoas traballadoras (46.416 homes e 31.734 mulleres) e 27 son de empresa e afectan a 2.935 persoas traballadoras (2.129 homes e 806 mulleres).

En 2014 son 22 os convenios que establecen estes complementos fixando unha porcentaxe (o 45,83% dos que teñen este tipo de complementos). Afectan a 7.419 persoas traballadoras (5.729 homes e 1.690 mulleres) e deles 4 son de sector e afectan a 6.279 persoas traballadoras (5.034 homes e 1.245 mulleres) e 18 son de empresa e afectan a 1.140 persoas traballadoras (695 homes e 445 mulleres).

Indican estes convenios que as porcentaxes se aplicarán sobre o salario base, engadindo nalgúns casos ademais o complemento de antigüidade.

En 2013 establecen estes complementos indicando unha contía 34 convenios (o 45,95% dos que teñen este tipo de complementos) que afectan a 36.632 persoas traballadoras, das que 27.026 son homes e 9.606 mulleres. Destes convenios 4 son de sector e afectan a 31.896 persoas traballadoras (23.301 homes e 8.595 mulleres) e 30 son de empresa e afectan a 4.736 persoas traballadoras (3.725 homes e 1.011 mulleres).

En 2014 son 26 os convenios que establecen estes complementos indicando unha contía (o 54,17% dos que teñen este tipo de complementos). Afectan a 21.476 persoas traballadoras (19.717 homes e 1.759 mulleres) e deles 3 son de sector e afectan a 19.179 persoas traballadoras (17.843 homes e 1.336 mulleres) e 23 son de empresa e afectan a 2.297 persoas traballadoras (1.874 homes e 423 mulleres).

Establécese este complemento nuns convenios por día efectivo traballado, noutros por hora e noutros por mes ou por ano.

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

Sínálase nalgúns casos un mínimo de tempo durante o cal se debe desempeñar o traballo para ter dereito a percibilo.

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

Existen cláusulas sobre o mantemento das condicións que tiñan ata o momento as persoas traballadoras respecto destes complementos.

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

▪ Complemento de nocturnidade

En 2013 fan referencia a este complemento 127 convenios (65,13% dos asinados este ano) que afectan a 184.583 persoas traballadoras (76,06%) das que 103.612 son homes e 80.971 mulleres.

Destes convenios 23 son de sector (o 56,10% dos de sector asinados este ano) e afectan a 171.711 persoas traballadoras (76,22%), das que 94.686 son homes e 77.025 mulleres, e 104 son de empresa (o 67,53% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 12.872 persoas traballadoras (74,02%), das que 8.926 son homes e 3.946 mulleres.

Complemento de nocturnidade. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	7	70,00%	4	100,00%	11	78,57%
	Núm. Traballad.	958	30,89%	8.406	100,00%	9.364	81,38%
	Homes	626	20,19%	4.391	52,24%	5.017	43,60%
	Mulleres	332	10,71%	4.015	47,76%	4.347	37,78%
A Coruña							
	Núm. Convenios	29	64,44%	7	63,64%	36	64,29%
	Núm. Traballad	2.997	80,28%	91.820	90,32%	94.817	89,96%
	Homes	1.692	45,33%	50.842	50,01%	52.534	49,85%
	Mulleres	1.305	34,96%	40.978	40,31%	42.283	40,12%
Lugo							
	Núm. Convenios	13	76,47%	3	75,00%	16	76,19%
	Núm. Traballad	1.634	94,23%	6.010	93,03%	7.644	93,29%
	Homes	1.352	77,97%	3.094	47,89%	4.446	54,26%
	Mulleres	282	16,26%	2.916	45,14%	3.198	39,03%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	66,67%	2	33,33%	8	53,33%
	Núm. Traballad	1.853	97,89%	5.025	27,42%	6.878	34,02%
	Homes	1.473	77,81%	4.294	23,43%	5.767	28,52%
	Mulleres	380	20,07%	731	3,99%	1.111	5,50%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	49	67,12%	7	43,75%	56	62,92%
	Núm. Traballad	5.430	78,37%	60.450	66,85%	65.880	67,67%
	Homes	3.783	54,60%	32.065	35,46%	35.848	36,82%
	Mulleres	1.647	23,77%	28.385	31,39%	30.032	30,85%
Galicia							
	Núm. Convenios	104	67,53%	23	56,10%	127	65,13%
	Núm. Traballad	12.872	74,02%	171.711	76,22%	184.583	76,06%
	Homes	8.926	51,33%	94.686	42,03%	103.612	42,70%
	Mulleres	3.946	22,69%	77.025	34,19%	80.971	33,37%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 80 convenios (o 55,56% dos asinados) os que fan referencia a este complemento e afectan a 38.927 persoas traballadoras (79,09%) das que 33.452 son homes e 5.475 mulleres.

Deles 8 son de sector (53,33% dos de sector asinados) e afectan a 31.228 persoas traballadoras (79,08%), das que 27.857 son homes e 3.371 mulleres, e 72 son de empresa (55,81% dos de empresa asinados) e afectan a 7.699 persoas traballadoras (79,13%), das que 5.595 son homes e 2.104 mulleres.

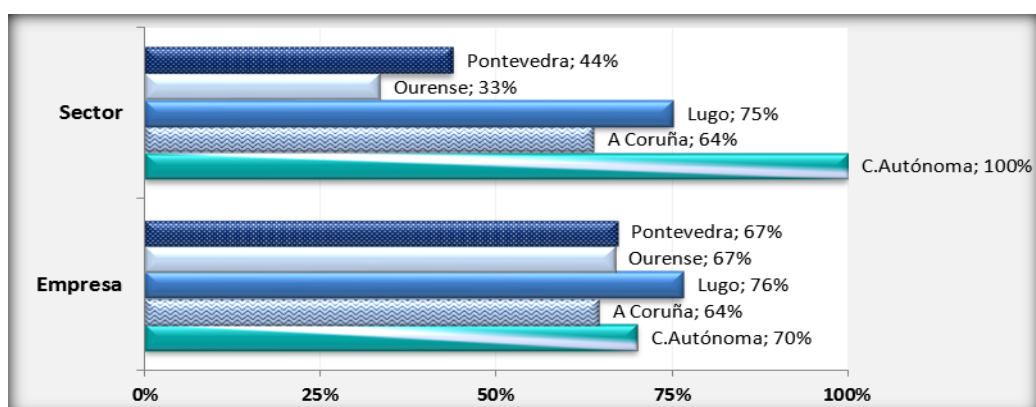
Complemento de nocturnidade. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	365	82,58%	0	0,00%	365	12,84%
	Homes	302	68,33%		0,00%	302	10,63%
	Mulleres	63	14,25%		0,00%	63	2,22%
A Coruña							
	Núm. Convenios	20	52,63%	4	100,00%	24	57,14%
	Núm. Traballad	1.355	65,43%	23.449	100,00%	24.804	97,19%
	Homes	1.054	50,89%	21.614	92,17%	22.668	88,82%
	Mulleres	301	14,53%	1.835	7,83%	2.136	8,37%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	40,00%	1	33,33%	7	38,89%
	Núm. Traballad	659	70,48%	2.500	64,43%	3.159	65,61%
	Homes	569	60,86%	2.100	54,12%	2.669	55,43%
	Mulleres	90	9,63%	400	10,31%	490	10,18%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	1	50,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad	354	81,76%	600	75,00%	954	77,37%
	Homes	340	78,52%	400	50,00%	740	60,02%
	Mulleres	14	3,23%	200	25,00%	214	17,36%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	44	64,71%	2	40,00%	46	63,01%
	Núm. Traballad	4.966	84,90%	4.679	52,23%	9.645	65,13%
	Homes	3.330	56,93%	3.743	41,78%	7.073	47,76%
	Mulleres	1.636	27,97%	936	10,45%	2.572	17,37%
Galicia							
	Núm. Convenios	72	55,81%	8	53,33%	80	55,56%
	Núm. Traballad	7.699	79,13%	31.228	79,08%	38.927	79,09%
	Homes	5.595	57,50%	27.857	70,55%	33.452	67,97%
	Mulleres	2.104	21,62%	3.371	8,54%	5.475	11,12%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

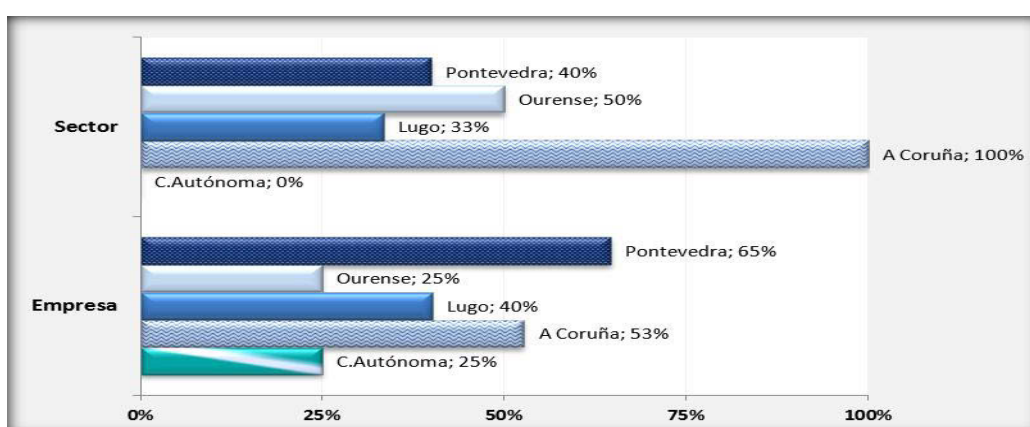
COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de nocturnidade Por provincias. Galicia. 2009-2014

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	2	50,0	3	75,0	1	33,3	4	40,0	4	44,4	14	46,7
2010	3	75,0	5	83,3	0	0,0	4	50,0	3	33,3	15	50,0
2011	2	50,0	1	33,3	2	28,6	5	55,6	1	33,3	11	42,3
2012	4	100,0	2	100,0	-	-	2	50,0	3	75,0	11	78,6
2013	4	100,0	7	63,6	3	75,0	2	33,3	7	43,8	23	56,1
2014	0	0,0	4	100,0	1	33,3	1	50,0	2	40,0	8	53,3
Empresa												
2009	3	33,3	24	63,2	3	37,5	5	50,0	41	62,1	76	58,0
2010	4	57,1	16	53,3	14	87,5	5	50,0	30	55,6	69	59,0
2011	6	85,7	20	66,7	6	75,0	5	50,0	28	73,7	65	69,9
2012	2	40,0	25	86,2	6	60,0	2	66,7	36	64,3	71	68,9
2013	7	70,0	29	64,4	13	76,5	6	66,7	49	67,1	104	67,5
2014	1	25,0	20	52,6	6	40,0	1	25,0	44	64,7	72	55,8
Total 2014	1	20,0	24	57,1	7	38,9	2	33,3	46	63,0	80	55,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

En 2013 establécese fixando unha porcentaxe en 87 convenios, o 68,5% dos que teñen este complemento, que afectan a 175.888 persoas traballadoras das que son 98.499 homes e 77.389 mulleres. Deles 21 son de sector e afectan a 168.686 persoas traballadoras (93.316 homes e 75.370 mulleres) e 66 son de empresa e afectan a 7.202 persoas traballadoras (5.183 homes e 2.019 mulleres).

Os que indican unha contía son 40 (o 31,5% dos que o teñen) e afectan a 8.695 persoas traballadoras das que 5.113 son homes e 3.582 mulleres. Deles 2 son de sector e afectan a 3.025 persoas traballadoras (1.370 homes e 1.655 mulleres) e 38 son de empresa e afectan a 5.670 persoas traballadoras (3.743 homes e 1.927 mulleres).

En 2014 son 41 os convenios que o fixan como unha porcentaxe, o 51,25% dos que teñen este complemento, e afectan a 15.939 persoas traballadoras das que 12.759 son homes e 3.180 mulleres. Deles 5 son de sector e afectan a 12.628 persoas traballadoras (10.557 homes e 2.071 mulleres) e 36 son de empresa e afectan a 3.311 persoas traballadoras (2.202 homes e 1.109 mulleres).

Indican unha contía 39 (o 48,75% dos que o teñen) e afectan a 22.988 persoas traballadoras das que 20.693 son homes e 2.295 mulleres. Deles 3 son de sector e afectan a 18.600 persoas traballadoras (17.300 homes e 1.300 mulleres) e 36 son de empresa e afectan a 4.388 persoas traballadoras (3.393 homes e 995 mulleres).

Nos que sinalan unha porcentaxe, maioritariamente indícase que esta se aplica sobre o salario base.

Recóllese tamén nalgúns convenios unha fórmula para o seu cálculo.

Establécese este complemento nuns casos por noite traballada e noutros por horas ou por mes.

Fixan algúns convenios o mínimo de tempo que hai que traballar no período nocturno para ter dereito a todo o complemento, cobrándose en caso contrario polas horas traballadas.

Tamén se regulan nalgúns casos para o persoal que traballe a quendas as situacións de coincidencia horaria entre a xornada de traballo e o período establecido como nocturno, establecendo un mínimo de horas de coincidencia para ter dereito a percibir o complemento.

Considérase maioritariamente traballo nocturno para estes efectos o realizado entre as 22 e as 6 horas, pero hai convenios que establecen outros períodos (inicio ás 22, 22.30, 23 ou 24 horas e remate ás 6.30, 7, 7.30 ou ás 8 horas). Establécense tamén nalgúns casos tramos distintos no mesmo convenio cunha compensación distinta (de 22 ou 22.30 horas a 00, 02 ou 04 horas e de 00 horas a 6 ou 7.30 horas)

Nalgúns convenios establécese para o caso de traballar certas noites que se indican unha contía a maiores do sinalado para as outras noites.

As excepcións ou limitacións que maioritariamente se establecen á hora de percibir este complemento refírense a que o salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza e tamén os que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante o período sinalado como nocturno.

Outras cláusulas remiten ao sinalado ao respecto no Estatuto dos traballadores/as.

▪ Complemento por traballo a quendas

En 2013 figura este complemento en 34 convenios (17,44% dos asinados este ano) que afectan a 8.251 persoas traballadoras (3,40%) das que 6.350 son homes e 1.901 mulleres. Só un deles é de sector.

Complemento por traballo a quendas. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	10,00%	0	0,00%	1	7,14%
	Núm. Traballad.	37	1,19%	0	0,00%	37	0,32%
	Homes	25	0,81%		0,00%	25	0,22%
	Mulleres	12	0,39%		0,00%	12	0,10%
A Coruña							
	Núm. Convenios	10	22,22%	0	0,00%	10	17,86%
	Núm. Traballad	1.606	43,02%	0	0,00%	1.606	1,52%
	Homes	1.009	27,03%		0,00%	1.009	0,96%
	Mulleres	597	15,99%		0,00%	597	0,57%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	41,18%	0	0,00%	7	33,33%
	Núm. Traballad	1.273	73,41%	0	0,00%	1.273	15,54%
	Homes	1.071	61,76%		0,00%	1.071	13,07%
	Mulleres	202	11,65%		0,00%	202	2,47%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	11,11%	0	0,00%	1	6,67%
	Núm. Traballad	480	25,36%	0	0,00%	480	2,37%
	Homes	452	23,88%		0,00%	452	2,24%
	Mulleres	28	1,48%		0,00%	28	0,14%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	14	19,18%	1	6,25%	15	16,85%
	Núm. Traballad	2.555	36,87%	2.300	2,54%	4.855	4,99%
	Homes	1.793	25,88%	2.000	2,21%	3.793	3,90%
	Mulleres	762	11,00%	300	0,33%	1.062	1,09%
Galicia							
	Núm. Convenios	33	21,43%	1	2,44%	34	17,44%
	Núm. Traballad	5.951	34,22%	2.300	1,02%	8.251	3,40%
	Homes	4.350	25,01%	2.000	0,89%	6.350	2,62%
	Mulleres	1.601	9,21%	300	0,13%	1.901	0,78%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Fíxase maioritariamente este complemento como unha contía.

En 2014 son 21 os convenios que teñen este complemento (14,58% dos asinados este ano) e afectan a 4.862 persoas traballadoras (9,88%) das que 3.843 son homes e 1.019 mulleres. Só un deles é de sector.

Complemento por traballo a quendas. Galicia. 2014

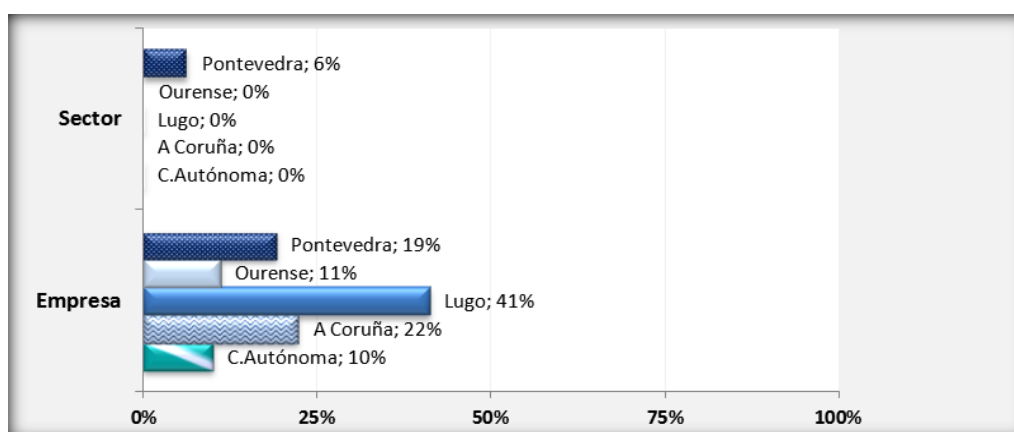
		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	5	13,16%	0	0,00%	5	11,90%
	Núm. Traballad.	508	24,53%	0	0,00%	508	1,99%
	Homes	368	17,77%		0,00%	368	1,44%
	Mulleres	140	6,76%		0,00%	140	0,55%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	26,67%	0	0,00%	4	22,22%
	Núm. Traballad.	447	47,81%	0	0,00%	447	9,28%
	Homes	393	42,03%		0,00%	393	8,16%
	Mulleres	54	5,78%		0,00%	54	1,12%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad.	419	96,77%	0	0,00%	419	33,98%
	Homes	357	82,45%		0,00%	357	28,95%
	Mulleres	62	14,32%		0,00%	62	5,03%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	9	13,24%	1	20,00%	10	13,70%
	Núm. Traballad.	2.309	39,48%	1.179	13,16%	3.488	23,55%
	Homes	1.782	30,47%	943	10,53%	2.725	18,40%
	Mulleres	527	9,01%	236	2,63%	763	5,15%
Galicia							
	Núm. Convenios	20	15,50%	1	6,67%	21	14,58%
	Núm. Traballad.	3.683	37,85%	1.179	2,99%	4.862	9,88%
	Homes	2.900	29,80%	943	2,39%	3.843	7,81%
	Mulleres	783	8,05%	236	0,60%	1.019	2,07%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Fíxase maioritariamente este complemento como unha contía.

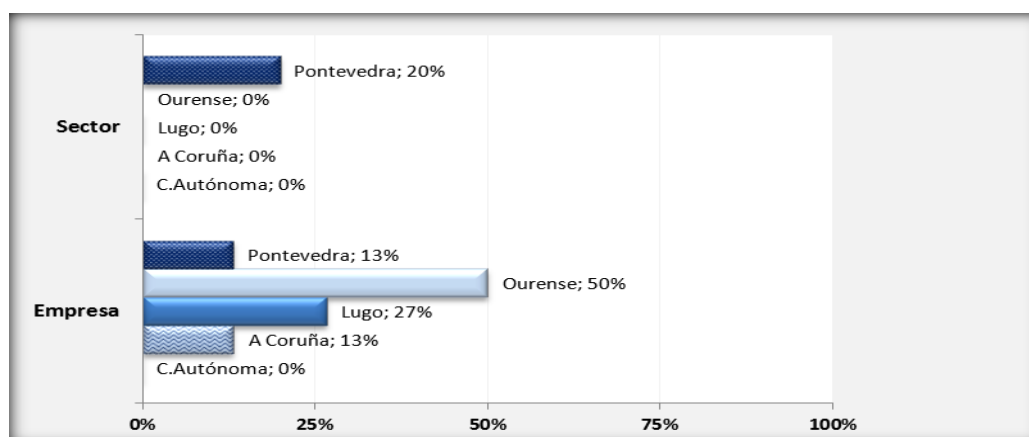
COMPLEMENTO POR TRABALLO A QUENDAS

ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de traballo a quendas Por provincias. Galicia. 2009-2014

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2010	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2011	0	0,0	0	0,0	2	28,6	0	0,0	0	0,0	2	7,7
2012	0	0,0	0	0,0	-	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2013	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	6,3	1	2,4
2014	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	6,7
Empresa												
2009	1	11,1	9	23,7	0	0,0	2	20,0	7	10,6	19	14,5
2010	1	14,3	9	30,0	9	56,3	2	20,0	6	11,1	27	23,1
2011	3	42,9	8	26,7	4	50,0	0	0,0	5	13,2	20	21,5
2012	3	60,0	6	20,7	0	0,0	1	33,3	10	17,9	20	19,4
2013	1	10,0	10	22,2	7	41,2	1	11,1	14	19,2	33	21,4
2014	0	0,0	5	13,2	4	26,7	2	50,0	9	13,2	20	15,5
Total 2014	0	0,0	5	11,9	4	22,2	2	33,3	10	13,7	21	14,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ Complementos de posto e responsabilidade

Recollen 60 convenios dos asinados en 2013 (30,77%) 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. Afectan a 35.246 persoas traballadoras (14,52%) das que 25.536 son homes e 9.710 mulleres.

Deles 2 son de sector (4,88% dos de sector asinados este ano) e afectan a 25.985 persoas traballadoras (11,53%) e 58 son de empresa (37,66% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 9.261 persoas traballadoras (53,25%).

Complemento de posto e responsabilidade. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	20,00%	0	0,00%	2	14,29%
	Núm. Traballad.	2.271	73,23%	0	0,00%	2.271	19,74%
	Homes	1.206	38,89%		0,00%	1.206	10,48%
	Mulleres	1.065	34,34%		0,00%	1.065	9,26%
A Coruña							
	Núm. Convenios	20	44,44%	1	9,09%	21	37,50%
	Núm. Traballad	2.150	57,59%	1.985	1,95%	4.135	3,92%
	Homes	1.274	34,13%	1.152	1,13%	2.426	2,30%
	Mulleres	876	23,47%	833	0,82%	1.709	1,62%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	35,29%	0	0,00%	6	28,57%
	Núm. Traballad	1.342	77,39%	0	0,00%	1.342	16,38%
	Homes	1.226	70,70%		0,00%	1.226	14,96%
	Mulleres	116	6,69%		0,00%	116	1,42%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	33,33%	0	0,00%	3	20,00%
	Núm. Traballad	674	35,60%	0	0,00%	674	3,33%
	Homes	623	32,91%		0,00%	623	3,08%
	Mulleres	51	2,69%		0,00%	51	0,25%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	27	36,99%	1	6,25%	28	31,46%
	Núm. Traballad	2.824	40,76%	24.000	26,54%	26.824	27,55%
	Homes	2.055	29,66%	18.000	19,90%	20.055	20,60%
	Mulleres	769	11,10%	6.000	6,63%	6.769	6,95%
Galicia							
	Núm. Convenios	58	37,66%	2	4,88%	60	30,77%
	Núm. Traballad	9.261	53,25%	25.985	11,53%	35.246	14,52%
	Homes	6.384	36,71%	19.152	8,50%	25.536	10,52%
	Mulleres	2.877	16,54%	6.833	3,03%	9.710	4,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 establecen complementos deste tipo 61 convenios (o 42,36% dos asinados este ano) que afectan a 29.096 persoas traballadoras (59,12%) das que 25.093 son homes e 4.003 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 24.750 persoas traballadoras (62,68%) e 56 son de empresa (43,41% dos de empresa asinados) e afectan a 4.346 persoas traballadoras (44,67%).

Complementos de posto e responsabilidade. Galicia. 2014

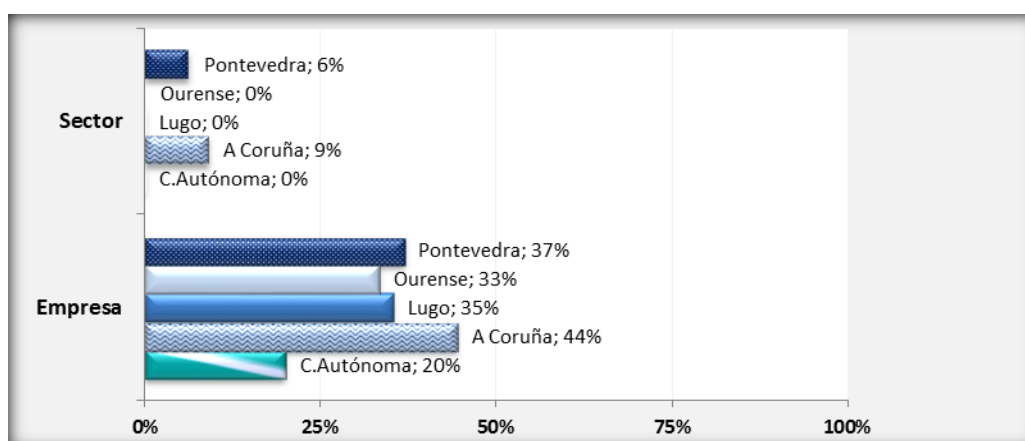
		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	17	3,85%	0	0,00%	17	0,60%
	Homes	3	0,68%		0,00%	3	0,11%
	Mulleres	14	3,17%		0,00%	14	0,49%
A Coruña							
	Núm. Convenios	17	44,74%	2	50,00%	19	45,24%
	Núm. Traballad	919	44,37%	18.000	76,76%	18.919	74,13%
	Homes	501	24,19%	16.900	72,07%	17.401	68,19%
	Mulleres	418	20,18%	1.100	4,69%	1.518	5,95%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	13,33%	2	66,67%	4	22,22%
	Núm. Traballad	383	40,96%	3.250	83,76%	3.633	75,45%
	Homes	339	36,26%	2.350	60,57%	2.689	55,85%
	Mulleres	44	4,71%	900	23,20%	944	19,61%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	75,00%	0	0,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad	424	97,92%	0	0,00%	424	34,39%
	Homes	357	82,45%		0,00%	357	28,95%
	Mulleres	67	15,47%		0,00%	67	5,43%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	33	48,53%	1	20,00%	34	46,58%
	Núm. Traballad	2.603	44,50%	3.500	39,07%	6.103	41,21%
	Homes	1.843	31,51%	2.800	31,25%	4.643	31,35%
	Mulleres	760	12,99%	700	7,81%	1.460	9,86%
Galicia							
	Núm. Convenios	56	43,41%	5	33,33%	61	42,36%
	Núm. Traballad	4.346	44,67%	24.750	62,68%	29.096	59,12%
	Homes	3.043	31,27%	22.050	55,84%	25.093	50,98%
	Mulleres	1.303	13,39%	2.700	6,84%	4.003	8,13%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Fíxase maioritariamente establecendo unha contía.

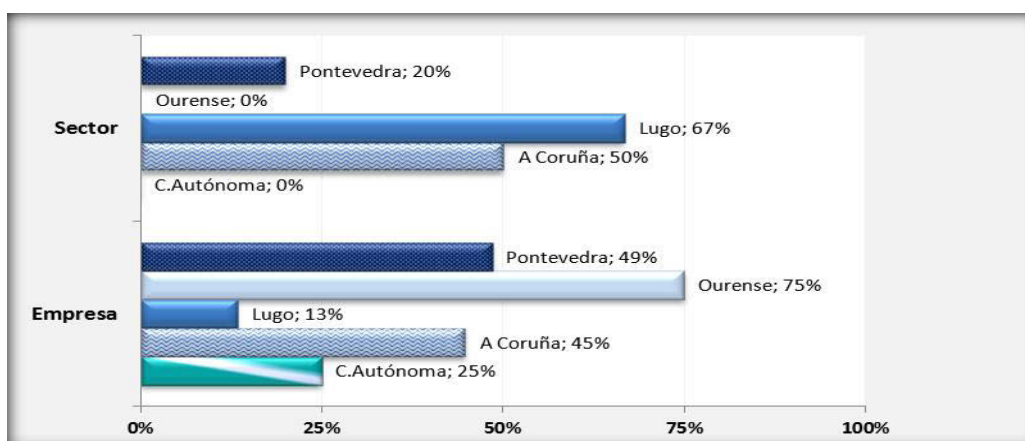
COMPLEMENTOS DE POSTO E RESPONSABILIDADE

ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de posto e responsabilidade Por provincias. Galicia. 2009-2014

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	1	11,1	2	6,7
2010	1	25,0	2	33,3	1	33,3	1	12,5	1	11,1	6	20,0
2011	0	0,0	1	33,3	1	14,3	3	33,3	0	0,0	5	19,2
2012	0	0,0	1	50,0	-	-	1	25,0	3	75,0	5	35,7
2013	0	0,0	1	9,1	0	0,0	0	0,0	1	6,3	2	4,9
2014	0	0,0	2	50,0	2	66,7	0	0,0	1	20,0	5	33,3
Empresa												
2009	4	44,4	19	50,0	3	37,5	5	50,0	35	53,0	66	50,4
2010	3	42,9	16	53,3	5	31,3	3	30,0	16	29,6	43	36,8
2011	3	42,9	10	33,3	1	12,5	2	20,0	19	50,0	35	37,6
2012	4	80,0	12	41,4	2	20,0	3	100,0	10	17,9	31	30,1
2013	2	20,0	20	44,4	6	35,3	3	33,3	27	37,0	58	37,7
2014	1	25,0	17	44,7	2	13,3	3	75,0	33	48,5	56	43,4
Total 2014	1	20,0	19	45,2	4	22,2	3	50,0	34	46,6	61	42,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ **Complemento por dispoñibilidade horaria ou prolongación da xornada.**

Establecen estes complementos 29 convenios dos asinados en 2013 (14,87%) que afectan a 5.827 persoas traballadoras (2,40%) das que 3.796 son homes e 2.031 mulleres.

Deles 27 son de empresa (17,53% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 2.772 persoas traballadoras (15,94%), das que 1.792 son homes e 980 mulleres, e 2 son de sector (4,88% dos de sector asinados) e afectan a 3.055 persoas traballadoras (1,36%), das que 2.004 son homes e 1.051 mulleres.

Complementos por dispoñibilidade horaria ou prolongación de xornada. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	60,00%	1	25,00%	7	50,00%
	Núm. Traballad.	972	31,34%	1.070	12,73%	2.042	17,75%
	Homes	640	20,64%	852	10,14%	1.492	12,97%
	Mulleres	332	10,71%	218	2,59%	550	4,78%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	17,78%	1	9,09%	9	16,07%
	Núm. Traballad	889	23,81%	1.985	1,95%	2.874	2,73%
	Homes	481	12,89%	1.152	1,13%	1.633	1,55%
	Mulleres	408	10,93%	833	0,82%	1.241	1,18%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	35,29%	0	0,00%	6	28,57%
	Núm. Traballad	430	24,80%	0	0,00%	430	5,25%
	Homes	365	21,05%		0,00%	365	4,45%
	Mulleres	65	3,75%		0,00%	65	0,79%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	7	9,59%	0	0,00%	7	7,87%
	Núm. Traballad	481	6,94%	0	0,00%	481	0,49%
	Homes	306	4,42%		0,00%	306	0,31%
	Mulleres	175	2,53%		0,00%	175	0,18%
Galicia							
	Núm. Convenios	27	17,53%	2	4,88%	29	14,87%
	Núm. Traballad	2.772	15,94%	3.055	1,36%	5.827	2,40%
	Homes	1.792	10,30%	2.004	0,89%	3.796	1,56%
	Mulleres	980	5,64%	1.051	0,47%	2.031	0,84%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 establecen complementos deste tipo 25 convenios (o 17,36% dos asinados) que afectan a 2.422 persoas traballadoras (4,92%) das que 1.862 son homes e 560 mulleres.

Son todos de empresa.

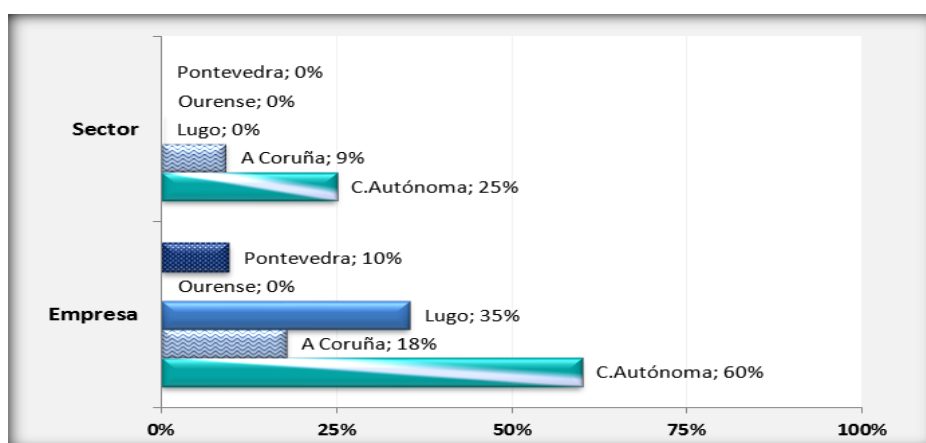
Complementos por dispoñibilidade horaria ou prolongación de xornada. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	407	92,08%	0	0,00%	407	14,32%
	Homes	316	71,49%		0,00%	316	11,12%
	Mulleres	91	20,59%		0,00%	91	3,20%
A Coruña							
	Núm. Convenios	3	7,89%	0	0,00%	3	7,14%
	Núm. Traballad	514	24,82%	0	0,00%	514	2,01%
	Homes	448	21,63%		0,00%	448	1,76%
	Mulleres	66	3,19%		0,00%	66	0,26%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	26,67%	0	0,00%	4	22,22%
	Núm. Traballad	196	20,96%	0	0,00%	196	4,07%
	Homes	141	15,08%		0,00%	141	2,93%
	Mulleres	55	5,88%		0,00%	55	1,14%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	65	15,01%	0	0,00%	65	5,27%
	Homes	17	3,93%		0,00%	17	1,38%
	Mulleres	48	11,09%		0,00%	48	3,89%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	15	22,06%	0	0,00%	15	20,55%
	Núm. Traballad	1.240	21,20%	0	0,00%	1.240	8,37%
	Homes	940	16,07%		0,00%	940	6,35%
	Mulleres	300	5,13%		0,00%	300	2,03%
Galicia							
	Núm. Convenios	25	19,38%	0	0,00%	25	17,36%
	Núm. Traballad	2.422	24,89%	0	0,00%	2.422	4,92%
	Homes	1.862	19,14%	0	0,00%	1.862	3,78%
	Mulleres	560	5,76%	0	0,00%	560	1,14%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

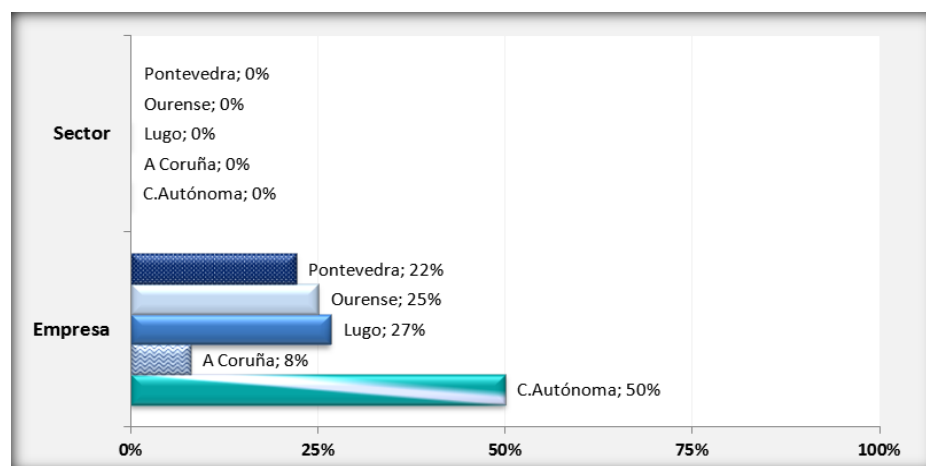
Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar que na maioría dos convenios establécese este complemento indicando unha contía ou sinalando que será igual ao valor das horas extraordinarias. Só en cinco convenios se indica unha porcentaxe sobre o salario base. Outras cláusulas refírense á compensación en tempo de descanso deste complemento.

**COMPLEMENTO POR DISPOÑIBILIDADE HORARIA OU PROLONGACIÓN DA XORNADA
ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de dispoñibilidade e prolongación da xornada
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	2	50,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	0	0,0	3	10,0
2010	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5	0	0,0	1	3,3
2011	0	0,0	0	0,0	1	14,3	0	0,0	0	0,0	1	3,9
2012	1	25,0	0	0,0	-	-	1	25,0	0	0,0	2	14,3
2013	1	25,0	1	9,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	4,9
2014	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Empresa												
2009	2	22,2	10	26,3	1	12,5	2	20,0	15	22,7	30	22,9
2010	2	28,6	5	16,7	8	50,0	0	0,0	5	9,3	20	17,1
2011	3	42,9	7	23,3	1	12,5	0	0,0	7	18,4	18	19,4
2012	0	0,0	8	27,6	0	0,0	0	0,0	8	14,3	16	15,5
2013	6	60,0	8	17,8	6	35,3	0	0,0	7	9,6	27	17,5
2014	2	50,0	3	7,9	4	26,7	1	25,0	15	22,1	25	19,4
Total 2014	2	40,0	3	7,1	4	22,2	1	16,7	15	20,6	25	17,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Primas e incentivos. Complemento de produtividade.

No ano 2013 establecen primas ou incentivos ou complementos de produtividade polo traballo realizado 65 convenios (33,33% dos asinados) que afectan a 45.494 persoas traballadoras (18,75%) das que 41.549 son homes e 3.945 mulleres.

Deles 5 son de sector (12,20% dos de sector asinados este ano) e afectan a 37.475 persoas traballadoras (16,63%), das que 35.724 son homes e 1.751 mulleres, e 60 son de empresa (38,96% dos de empresa asinados) e afectan a 8.019 persoas traballadoras (46,11%), das que 5.825 son homes e 2.194 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre primas e incentivos ou complemento de produtividade. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	7	70,00%	0	0,00%	7	50,00%
	Núm. Traballad.	935	30,15%	0	0,00%	935	8,13%
	Homes	655	21,12%		0,00%	655	5,69%
	Mulleres	280	9,03%		0,00%	280	2,43%
A Coruña							
	Núm. Convenios	18	40,00%	2	18,18%	20	35,71%
	Núm. Traballad	1.668	44,68%	30.000	29,51%	31.668	30,05%
	Homes	876	23,47%	29.180	28,70%	30.056	28,52%
	Mulleres	792	21,22%	820	0,81%	1.612	1,53%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	17,65%	2	50,00%	5	23,81%
	Núm. Traballad	914	52,71%	3.050	47,21%	3.964	48,38%
	Homes	872	50,29%	2.650	41,02%	3.522	42,98%
	Mulleres	42	2,42%	400	6,19%	442	5,39%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	33,33%	1	16,67%	4	26,67%
	Núm. Traballad	1.383	73,06%	4.425	24,15%	5.808	28,73%
	Homes	1.040	54,94%	3.894	21,25%	4.934	24,40%
	Mulleres	343	18,12%	531	2,90%	874	4,32%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	29	39,73%	0	0,00%	29	32,58%
	Núm. Traballad	3.119	45,01%	0	0,00%	3.119	3,20%
	Homes	2.382	34,38%		0,00%	2.382	2,45%
	Mulleres	737	10,64%		0,00%	737	0,76%
Galicia							
	Núm. Convenios	60	38,96%	5	12,20%	65	33,33%
	Núm. Traballad	8.019	46,11%	37.475	16,63%	45.494	18,75%
	Homes	5.825	33,50%	35.724	15,86%	41.549	17,12%
	Mulleres	2.194	12,62%	1.751	0,78%	3.945	1,63%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 47 os convenios que establecen este tipo de primas ou incentivos ou complementos de produtividade polo traballo realizado (32,64% dos asinados) e afectan a 22.313 persoas traballadoras (45,34%) das que 20.137 son homes e 2.176 mulleres.

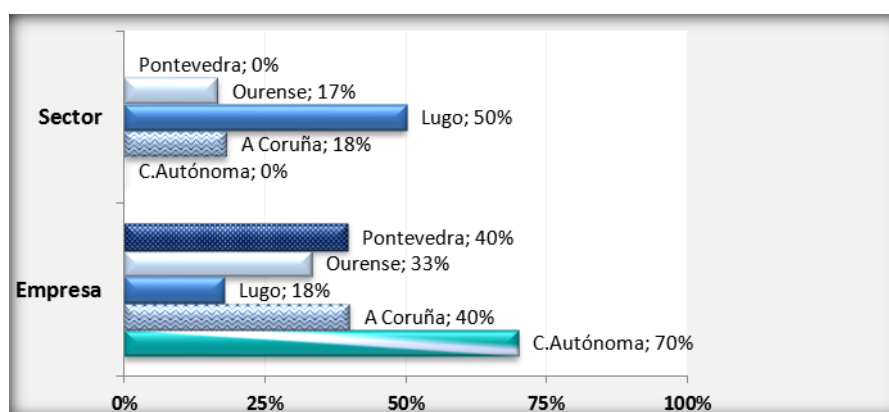
Deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados este ano) e afectan a 17.637 persoas traballadoras (44,66%), das que 16.565 son homes e 1.072 mulleres, e 44 son de empresa (34,11% dos de empresa asinados) e afectan a 4.676 persoas traballadoras (48,06%), das que 3.572 son homes e 1.104 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas primas e incentivos ou complemento de produtividade. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	365	82,58%	0	0,00%	365	12,84%
	Homes	302	68,33%		0,00%	302	10,63%
	Mulleres	63	14,25%		0,00%	63	2,22%
A Coruña							
	Núm. Convenios	13	34,21%	2	50,00%	15	35,71%
	Núm. Traballad	670	32,35%	16.458	70,19%	17.128	67,12%
	Homes	517	24,96%	15.622	66,62%	16.139	63,24%
	Mulleres	153	7,39%	836	3,57%	989	3,88%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	13,33%	0	0,00%	2	11,11%
	Núm. Traballad	69	7,38%	0	0,00%	69	1,43%
	Homes	61	6,52%		0,00%	61	1,27%
	Mulleres	8	0,86%		0,00%	8	0,17%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	28	41,18%	1	20,00%	29	39,73%
	Núm. Traballad	3.572	61,07%	1.179	13,16%	4.751	32,08%
	Homes	2.692	46,02%	943	10,53%	3.635	24,55%
	Mulleres	880	15,05%	236	2,63%	1.116	7,54%
Galicia							
	Núm. Convenios	44	34,11%	3	20,00%	47	32,64%
	Núm. Traballad	4.676	48,06%	17.637	44,66%	22.313	45,34%
	Homes	3.572	36,71%	16.565	41,95%	20.137	40,91%
	Mulleres	1.104	11,35%	1.072	2,71%	2.176	4,42%

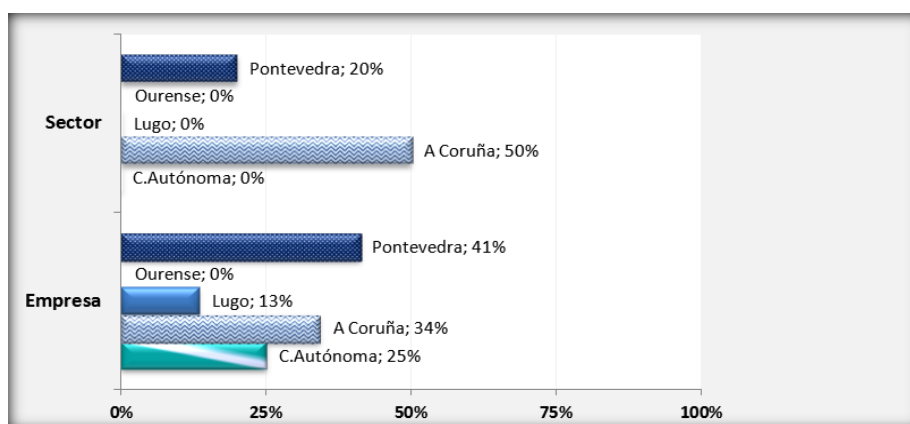
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

PRIMAS E INCENTIVOS OU COMPLEMENTOS DE PRODUTIVIDADE
ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos asinados. Primas e Incentivos. Complemento de produtividade
Por provincias. Galicia. 2009-2014

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	0	0,0	1	3,3
2010	0	0,0	1	16,7	0	0,0	1	12,5	0	0,0	2	6,7
2011	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	22,2	0	0,0	3	11,5
2012	0	0,0	0	0,0	-	-	1	25,0	0	0,0	1	7,1
2013	0	0,0	2	18,2	2	50,0	1	16,7	0	0,0	5	12,2
2014	0	0,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	20,0
Empresa												
2009	3	33,3	13	34,2	4	50,0	4	40,0	25	37,9	49	37,4
2010	3	42,9	17	56,7	4	25,0	3	30,0	22	40,7	49	41,9
2011	1	14,3	7	23,3	2	25,0	2	20,0	18	47,4	30	32,3
2012	1	20,0	11	37,9	2	20,0	1	33,3	16	28,6	31	30,1
2013	7	70,0	18	40,0	3	17,7	3	33,3	29	39,7	60	39,0
2014	1	25,0	13	34,2	2	13,3	0	0,0	28	41,2	44	34,1
Total 2014	1	20,0	15	35,7	2	11,1	0	0,0	29	39,7	47	32,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto das cláusulas que recollen 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.

É nos convenios de empresa onde se definen e concretan estes complementos con maior detalle adaptándose ás peculiaridades de cada caso.

Establécense como unha contía fixa ou unha contía ou porcentaxe en función dos obxectivos fixados segundo a actividade da empresa (produción, tipo de actividade, etc.). Nalgúns casos indícase unha fórmula para o cálculo.

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

Baséanse ás veces en sistemas de medición recoñecidos como o Bedaux e noutros casos establecen 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, recollendo algúns convenios os parámetros, factores ou criterios que se utilizan para calculalas.

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

Establecen algúns convenios unha relación entre estas primas e a asistencia ao traballo, sinalando penalizacións parciais ou a perda total delas segundo as faltas de asistencia e recollendo as faltas que se teñen en conta e cales non.

Indícase nalgúns cláusulas cal é a contía a percibir por estes complementos no período de vacacións.

Tamén se fai referencia nalgúns destes convenios ao procedemento a seguir previamente á implantación ou revisión destes sistemas.

Outro tipo de cláusulas refírese ao carácter non consolidable destas primas, á necesidade de que as cantidades percibidas por estes conceptos e os métodos para o seu cálculo sexan de coñecemento público polas persoas traballadoras da empresa así como pola súa representación legal e á existencia de comisións de produtividade para estes efectos.

▪ **Complemento de asistencia e/ou puntualidade.**

En 2013 recollen este tipo de complementos 41 convenios (21,03% do total dos asinados este ano) que afectan a 57.540 persoas traballadoras (23,71%) das que 44.292 son homes e 13.248 mulleres.

Deles 29 son de empresa (18,83% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 4.535 persoas traballadoras (26,08%), das que 3.236 son homes e 1.299 mulleres, e 12 son de sector (29,27% dos de sector asinados este ano) e afectan a 53.005 persoas traballadoras (23,53%), das que 41.056 son homes e 11.949 mulleres.

Convenios colectivos asinados con complementos de asistencia e/ou puntualidade. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	20,00%	1	25,00%	3	21,43%
	Núm. Traballad.	625	20,15%	2.425	28,85%	3.050	26,51%
	Homes	458	14,77%	970	11,54%	1.428	12,41%
	Mulleres	167	5,39%	1.455	17,31%	1.622	14,10%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	17,78%	5	45,45%	13	23,21%
	Núm. Traballad	794	21,27%	39.395	38,75%	40.189	38,13%
	Homes	474	12,70%	32.538	32,01%	33.012	31,32%
	Mulleres	320	8,57%	6.857	6,74%	7.177	6,81%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	11,76%	4	100,00%	6	28,57%
	Núm. Traballad	24	1,38%	6.460	100,00%	6.484	79,13%
	Homes	17	0,98%	3.394	52,54%	3.411	41,63%
	Mulleres	7	0,40%	3.066	47,46%	3.073	37,50%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	22,22%	1	16,67%	3	20,00%
	Núm. Traballad	524	27,68%	4.425	24,15%	4.949	24,48%
	Homes	488	25,78%	3.894	21,25%	4.382	21,67%
	Mulleres	36	1,90%	531	2,90%	567	2,80%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	15	20,55%	1	6,25%	16	17,98%
	Núm. Traballad	2.568	37,06%	300	0,33%	2.868	2,95%
	Homes	1.799	25,96%	260	0,29%	2.059	2,11%
	Mulleres	769	11,10%	40	0,04%	809	0,83%
Galicia							
	Núm. Convenios	29	18,83%	12	29,27%	41	21,03%
	Núm. Traballad	4.535	26,08%	53.005	23,53%	57.540	23,71%
	Homes	3.236	18,61%	41.056	18,22%	44.292	18,25%
	Mulleres	1.299	7,47%	11.949	5,30%	13.248	5,46%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 37 os convenios que recollen este tipo de complementos (25,69% dos asinados) que afectan a 32.111 persoas traballadoras (65,24%) das que 28.024 son homes e 4.087 mulleres. Deles 32 son de empresa (24,81% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 4.041 persoas traballadoras (41,53%), das que 2.889 son homes e 1.152 mulleres, e 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados este ano) e afectan a 28.070 persoas traballadoras (71,08%), das que 25.135 son homes e 2.935 mulleres.

Convenios colectivos asinados con complementos de asistencia e/ou puntualidade. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	1	100,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	365	82,58%	2.400	100,00%	2.765	97,29%
	Homes	302	68,33%	1.900	79,17%	2.202	77,48%
	Mulleres	63	14,25%	500	20,83%	563	19,81%
A Coruña							
	Núm. Convenios	7	18,42%	2	50,00%	9	21,43%
	Núm. Traballad	638	30,81%	20.991	89,52%	21.629	84,75%
	Homes	462	22,31%	19.492	83,13%	19.954	78,19%
	Mulleres	176	8,50%	1.499	6,39%	1.675	6,56%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	6,67%	0	0,00%	1	5,56%
	Núm. Traballad	244	26,10%	0	0,00%	244	5,07%
	Homes	230	24,60%		0,00%	230	4,78%
	Mulleres	14	1,50%		0,00%	14	0,29%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	23	33,82%	2	40,00%	25	34,25%
	Núm. Traballad	2.794	47,77%	4.679	52,23%	7.473	50,47%
	Homes	1.895	32,40%	3.743	41,78%	5.638	38,07%
	Mulleres	899	15,37%	936	10,45%	1.835	12,39%
Galicia							
	Núm. Convenios	32	24,81%	5	33,33%	37	25,69%
	Núm. Traballad	4.041	41,53%	28.070	71,08%	32.111	65,24%
	Homes	2.889	29,69%	25.135	63,65%	28.024	56,94%
	Mulleres	1.152	11,84%	2.935	7,43%	4.087	8,30%

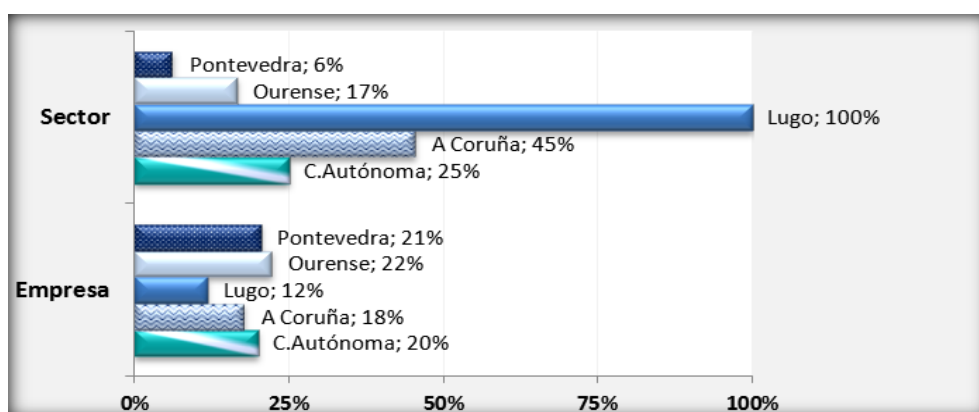
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Normalmente establécense fixando unha contía, pero hai convenios que sinalan unha porcentaxe sobre o salario base ou indican unha fórmula para o seu cálculo.

A súa finalidade é combater o absentismo laboral, sendo a súa regulación 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.

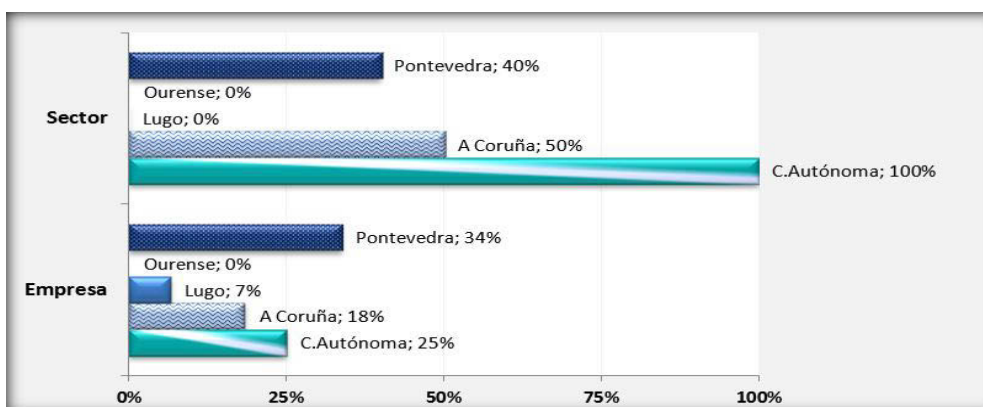
COMPLEMENTOS DE ASISTENCIA E/OU PUNTUALIDADE

ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos asinados con complementos de asistencia e puntualidade Por provincias. Galicia. 2009-2014

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	1	25,0	2	50,0	1	33,3	0	0,0	1	11,1	5	16,7
2010	1	25,0	4	66,7	0	0,0	2	25,0	0	0,0	7	23,3
2011	3	75,0	1	33,3	1	14,3	2	22,2	0	0,0	7	26,9
2012	1	25,0	0	0,0	-	-	0	0,0	1	25,0	2	14,3
2013	1	25,0	5	45,5	4	100,0	1	16,7	1	6,3	12	29,3
2014	1	100,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	5	33,3
Empresa												
2009	2	22,2	5	13,2	1	12,5	2	20,0	13	19,7	23	17,6
2010	4	57,1	2	6,7	2	12,5	3	30,0	12	22,2	23	19,7
2011	0	0,0	8	26,7	2	25,0	2	20,0	13	34,2	25	26,9
2012	0	0,0	7	24,1	1	10,0	0	0,0	17	30,4	25	24,3
2013	2	20,0	8	17,8	2	11,8	2	22,2	15	20,6	29	18,8
2014	1	25,0	7	18,4	1	6,7	0	0,0	23	33,8	32	24,8
Total 2014	2	40,0	9	21,4	1	5,6	0	0,0	25	34,3	37	25,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ Outros complementos

➤ Complemento por traballar en días **festivos**.-

Figura este complemento en 89 convenios dos asinados en 2013 (45,64%) que afectan a 79.699 persoas traballadoras (32,84%) das que 48.891 son homes e 30.808 mulleres.

Deles 77 son de empresa (50% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 10.108 persoas traballadoras (58,13%), das que 7.043 son homes e 3.065 mulleres, e 12 son de sector (29,27% dos de sector asinados este ano) que afectan a 69.591 persoas traballadoras (30,89%), das que 41.848 son homes e 27.743 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre complementos por traballar en festivos. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	50,00%	3	75,00%	8	57,14%
	Núm. Traballad.	601	19,38%	7.406	88,10%	8.007	69,58%
	Homes	334	10,77%	3.991	47,48%	4.325	37,59%
	Mulleres	267	8,61%	3.415	40,63%	3.682	32,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	22	48,89%	3	27,27%	25	44,64%
	Núm. Traballad	2.429	65,07%	20.985	20,64%	23.414	22,22%
	Homes	1.440	38,57%	7.178	7,06%	8.618	8,18%
	Mulleres	989	26,49%	13.807	13,58%	14.796	14,04%
Lugo							
	Núm. Convenios	12	70,59%	1	25,00%	13	61,90%
	Núm. Traballad	1.615	93,14%	2.960	45,82%	4.575	55,83%
	Homes	1.342	77,39%	444	6,87%	1.786	21,80%
	Mulleres	273	15,74%	2.516	38,95%	2.789	34,04%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	44,44%	2	33,33%	6	40,00%
	Núm. Traballad	1.619	85,53%	10.790	58,88%	12.409	61,38%
	Homes	1.267	66,93%	10.125	55,25%	11.392	56,35%
	Mulleres	352	18,59%	665	3,63%	1.017	5,03%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	34	46,58%	3	18,75%	37	41,57%
	Núm. Traballad	3.844	55,48%	27.450	30,35%	31.294	32,14%
	Homes	2.660	38,39%	20.110	22,24%	22.770	23,39%
	Mulleres	1.184	17,09%	7.340	8,12%	8.524	8,76%
Galicia							
	Núm. Convenios	77	50,00%	12	29,27%	89	45,64%
	Núm. Traballad	10.108	58,13%	69.591	30,89%	79.699	32,84%
	Homes	7.043	40,50%	41.848	18,58%	48.891	20,15%
	Mulleres	3.065	17,63%	27.743	12,31%	30.808	12,70%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 57 os convenios con este complemento (39,58% dos asinados) que afectan a 29.051 persoas traballadoras (59,03%) das que 24.446 son homes e 4.605 mulleres.

Deles 52 son de empresa (40,31% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 5.671 persoas traballadoras (58,28%), das que 3.970 son homes e 1.701 mulleres, e 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados este ano) que afectan a 23.380 persoas traballadoras (59,21%), das que 20.476 son homes e 2.904 mulleres.

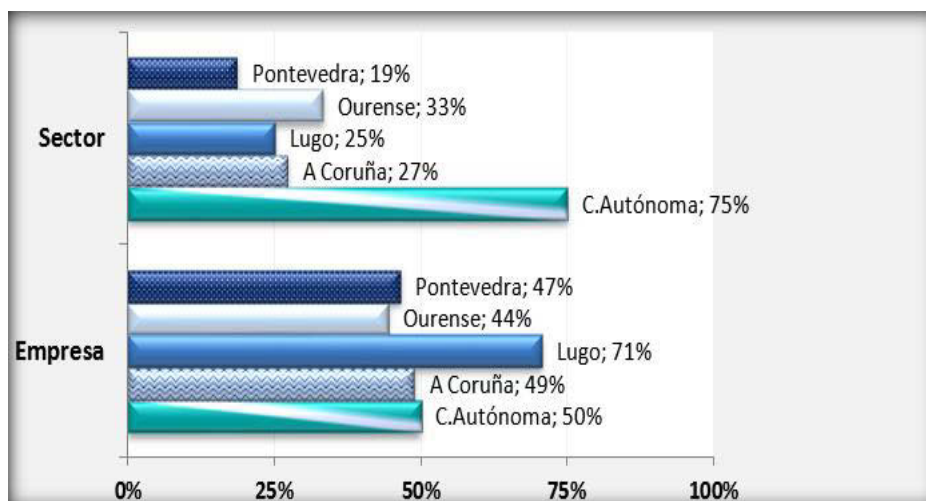
Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre complementos por traballar en festivos. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	42	9,50%	0	0,00%	42	1,48%
	Homes	14	3,17%		0,00%	14	0,49%
	Mulleres	28	6,33%		0,00%	28	0,99%
A Coruña							
	Núm. Convenios	22	57,89%	1	25,00%	23	54,76%
	Núm. Traballad	1.686	81,41%	16.000	68,23%	17.686	69,30%
	Homes	1.114	53,79%	15.200	64,82%	16.314	63,93%
	Mulleres	572	27,62%	800	3,41%	1.372	5,38%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	26,67%	3	100,00%	7	38,89%
	Núm. Traballad	331	35,40%	3.880	100,00%	4.211	87,46%
	Homes	263	28,13%	2.476	63,81%	2.739	56,88%
	Mulleres	68	7,27%	1.404	36,19%	1.472	30,57%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	354	81,76%	0	0,00%	354	28,71%
	Homes	340	78,52%		0,00%	340	27,58%
	Mulleres	14	3,23%		0,00%	14	1,14%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	24	35,29%	1	20,00%	25	34,25%
	Núm. Traballad	3.258	55,70%	3.500	39,07%	6.758	45,64%
	Homes	2.239	38,28%	2.800	31,25%	5.039	34,03%
	Mulleres	1.019	17,42%	700	7,81%	1.719	11,61%
Galicia							
	Núm. Convenios	52	40,31%	5	33,33%	57	39,58%
	Núm. Traballad	5.671	58,28%	23.380	59,21%	29.051	59,03%
	Homes	3.970	40,80%	20.476	51,85%	24.446	49,67%
	Mulleres	1.701	17,48%	2.904	7,35%	4.605	9,36%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

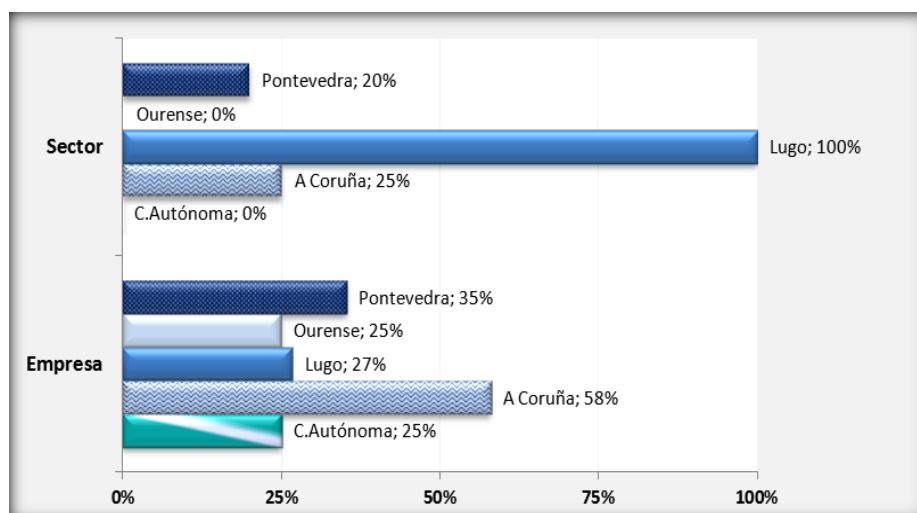
COMPLEMENTO POR TRABALLAR EN FESTIVOS

ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

A compensación que se establece faise indicando unha contía, sinalando unha porcentaxe a aplicar sobre o salario 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 persoa traballadora).

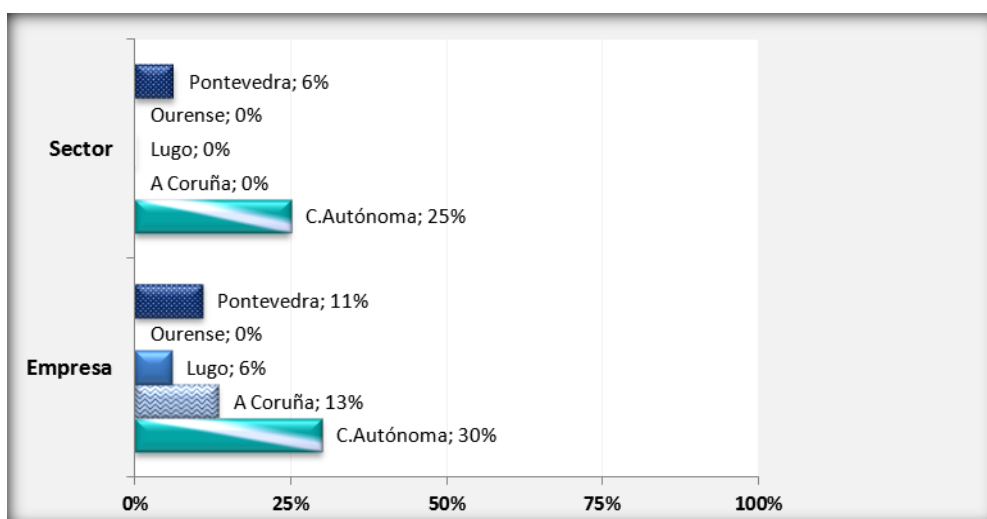
Respecto da compensación con días libres sinálase nalgúns convenios o prazo para o seu disfrute e noutros ven recollido o xeito de disfrutalos.

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

➤ Complemento de **convenio**.-

En 2013 ven recollido este complemento en 20 convenios (10,26% dos asinados) que afectan a 3.904 persoas traballadoras (1,61%), das que 2.696 son homes e 1.208 mulleres. Deles 2 son de sector (4,88% dos de sector asinados este ano) e afectan a 1.970 persoas traballadoras (0,87%), das que 1.502 son homes e 468 mulleres, e 18 son de empresa (11,69% dos de empresa asinados) e afectan a 1.934 persoas traballadoras (11,12%), das que 1.194 son homes e 740 mulleres.

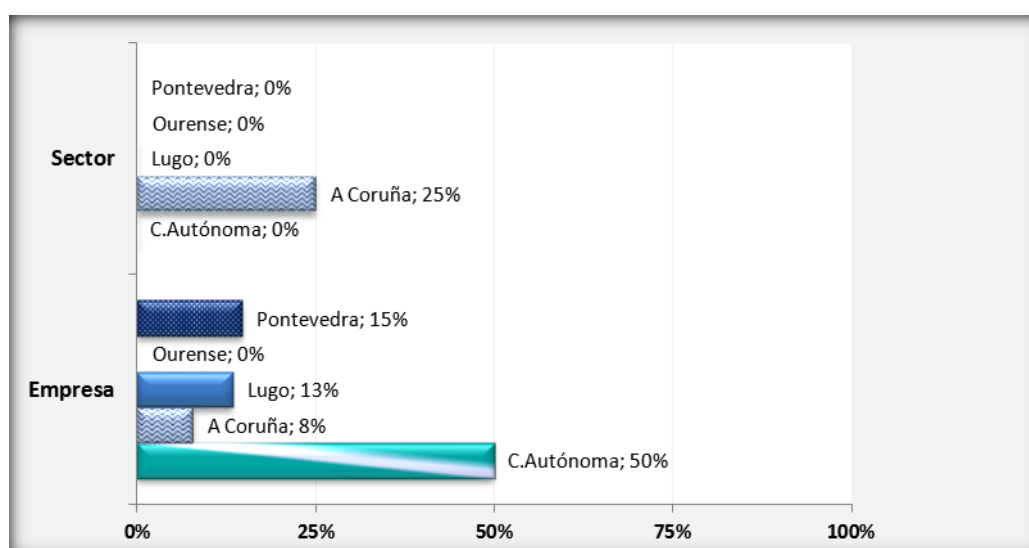
ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 18 os convenios que o recollen (12,50% dos asinados este ano) e afectan a 1.563 persoas traballadoras (3,18%), das que 1.307 son homes e 256 mulleres. Deles 1 é de sector (6,67% dos convenios de sector asinados este ano) e afecta a 458 persoas traballadoras (1,16%), das que 422 son homes e 36 mulleres, e 17 son de empresa (13,18% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 1.105 persoas traballadoras (11,36%), das que 885 son homes e 220 mulleres.

ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

➤ Complemento de **actividade**.

No ano 2013 existe este complemento en 15 convenios (7,69% dos asinados este ano) que afectan a 4.759 persoas traballadoras (1,96%) das que 2.737 son homes e 2.022 mulleres.

Deles 2 son de sector (4,88% dos de sector asinados este ano) e afectan a 3.510 persoas traballadoras (1,56%), das que 1.703 son homes e 1.807 mulleres, e 13 son de empresa (8,44% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 1.249 persoas traballadoras (7,18%), das que 1.034 son homes e 215 mulleres.

En 2014 son 7 os convenios con este complemento (4,86% dos asinados este ano) e afectan a 397 persoas traballadoras (0,81%) das que 320 son homes e 77 mulleres.

Son todos de empresa.

➤ Complemento por **traballos especiais**.

Establecen este complemento 9 convenios dos asinados en 2013 (4,62%) que afectan a 5.598 persoas traballadoras (2,31%) das que 1.264 son homes e 4.334 mulleres.

Deles 2 son de sector (4,88% dos de sector asinados este ano) e afectan a 4.700 persoas traballadoras (2,09%), das que 900 son homes e 3.800 mulleres, e 7 son de empresa (4,55% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 898 persoas traballadoras (5,16%), das que 364 son homes e 534 mulleres.

En 2014 son 10 os convenios nos que figura este complemento (6,94% dos asinados este ano) e afectan a 630 persoas traballadoras (1,28%) das que 399 son homes e 231 mulleres.

Son todos de empresa.

➤ Faise referencia tamén en varios convenios ao mantemento a título persoal de complementos fixados en convenios anteriores para quen os viñera percibindo con anterioridade.

E.3. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.-

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.

En 2013 son 94 os convenios que establecen máis de 2 gratificacións extraordinarias (48,21% dos asinados no ano). Afectan estes convenios a 127.709 persoas traballadoras (52,63%) das que 54.664 son homes e 73.045 mulleres.

Deles 23 son de sector (56,10% dos de sector asinados) e afectan a 121.410 persoas traballadoras (53,89%), das que 50.204 son homes e 71.206 mulleres, e 71 son de empresa (46,10% dos de empresa asinados) e afectan a 6.299 persoas traballadoras (36,22%), das que 4.460 son homes e 1.839 mulleres.

Número de gratificacións extraordinarias . Galicia. 2013

Número de gratificacións extraordinarias		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
2	Núm. Convenios	83	53,90%	18	43,90%	101	51,79%
	Núm. Traballad	11.091	63,78%	103.872	46,11%	114.963	47,37%
	Homes	7.192	41,36%	87.640	38,90%	94.832	39,08%
	Mulleres	3.899	22,42%	16.232	7,21%	20.131	8,30%
3	Núm. Convenios	42	27,27%	18	43,90%	60	30,77%
	Núm. Traballad	3.706	21,31%	113.160	50,23%	116.866	48,16%
	Homes	2.624	15,09%	46.744	20,75%	49.368	20,34%
	Mulleres	1.082	6,22%	66.416	29,48%	67.498	27,81%
4	Núm. Convenios	28	18,18%	5	12,20%	33	16,92%
	Núm. Traballad	2.458	14,13%	8.250	3,66%	10.708	4,41%
	Homes	1.720	9,89%	3.460	1,54%	5.180	2,13%
	Mulleres	738	4,24%	4.790	2,13%	5.528	2,28%
5	Núm. Convenios	1	0,65%	0	0,00%	1	0,51%
	Núm. Traballad	135	0,78%	0	0,00%	135	0,06%
	Homes	116	0,67%		0,00%	116	0,05%
	Mulleres	19	0,11%		0,00%	19	0,01%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014, segundo se pode apreciar con máis detalle no cadro seguinte, son 59 os convenios que establecen máis de 2 gratificacións extraordinarias (40,97% dos convenios asinados no ano) e afectan a 24.052 persoas traballadoras (48,87%) das que 18.239 son homes e 5.813 mulleres. Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 21.101 persoas traballadoras (53,44%), das que 16.263 son homes e 4.838 mulleres, e 48 son de empresa (37,21% dos de empresa asinados) e afectan a 2.951 persoas traballadoras (30,33%), das que 1.976 son homes e 975 mulleres.

Número de gratificacións extraordinarias . Galicia. 2014

Número de gratificacións extraordinarias		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
2	Núm. Convenios	81	52,60%	4	9,76%	85	43,59%
	Núm. Traballad	6.779	38,98%	18.387	8,16%	25.166	10,37%
	Homes	4.675	26,88%	16.815	7,46%	21.490	8,86%
	Mulleres	2.104	12,10%	1.572	0,70%	3.676	1,51%
3	Núm. Convenios	29	18,83%	9	21,95%	38	19,49%
	Núm. Traballad	1.559	8,96%	20.301	9,01%	21.860	9,01%
	Homes	1.067	6,14%	15.788	7,01%	16.855	6,95%
	Mulleres	492	2,83%	4.513	2,00%	5.005	2,06%
4	Núm. Convenios	19	12,34%	2	4,88%	21	10,77%
	Núm. Traballad	1.392	8,00%	800	0,36%	2.192	0,90%
	Homes	909	5,23%	475	0,21%	1.384	0,57%
	Mulleres	483	2,78%	325	0,14%	808	0,33%
5	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto das cláusulas pode sinalarse o seguinte:

A contía destas gratificacións 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. Outros convenios indican unha contía nas táboas salariais (á que ás veces se lle engade a antigüidade).

Hai convenios que engaden algúns complementos (os que máis se inclúen son os de asistencia, convenio, actividade, traballos especiais e tóxico, penoso e perigoso) e nalgúns casos as primas e/ou incentivos (xeralmente a media dos tres ou seis últimos meses).

Exclúese nalgún convenio a prima de asistencia e hai convenios que inclúen o complemento de transporte e outros que o exclúen.

En 2013 fan referencia ao rateo das gratificacións extraordinarias 40 convenios (20,51% dos asinados) que afectan a 83.806 persoas traballadoras (34,56%) das que 53.835 son homes e 29.971 mulleres. Deles 12 son de sector (29,27% dos de sector asinados) e afectan a 82.496 persoas traballadoras (36,62%), das que 53.001 son homes e 29.495 mulleres, e 28 son de empresa (18,18% dos de empresa asinados) e afectan a 1.310 persoas traballadoras (7,53%), das que 834 son homes e 476 mulleres.

En 8 destes convenios establécese expresamente que todas as gratificacións extraordinarias serán rateadas, e noutros 8 indícase o rateo dalgunha delas. Nos demais convenios indícase a posibilidade de facelo.

En 2014 fan referencia ao rateo das gratificacións extraordinarias 37 convenios (25,69% dos asinados) que afectan a 27.457 persoas traballadoras (55,79%) das que 23.703 son homes e 3.754 mulleres.

Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 25.991 persoas traballadoras (65,82%), das que 22.767 son homes e 3.224 mulleres, e 31 son de empresa (24,03% dos de empresa asinados) e afectan a 1.466 persoas traballadoras (15,07%), das que 936 son homes e 530 mulleres.

En 13 destes convenios establécese expresamente que todas as gratificacións extraordinarias serán rateadas, e noutros 2 indícase o rateo dalgunha delas. Nos demais convenios indícase a posibilidade de facelo.

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 6 convenios de empresa dos asinados en 2013 que afectan a 458 persoas traballadoras (376 homes e 82 mulleres).

En 2014 son 8 os convenios que a establecen e afectan a 1.138 persoas traballadoras das que 579 son homes e 559 mulleres.

E.4. RETRIBUCIÓN EXTRASALARIAIS.-

Recóllense neste apartado os convenios que regulan as axudas de custo e gastos de locomoción e os complementos de transporte e distancia, desgaste de ferramentas e quebranto de moeda.

Compre sinalar a modificación do artigo 109 do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social levada a cabo polo Real Decreto Lei 16/2013, do 20 de decembro, de medidas para favorecer a contratación estable e mellorar a empregabilidade dos traballadores, que inclúe estes complementos no cómputo da base de cotización coa excepción das axudas de custo e gastos de locomoción.

▪ Axudas de custo e gastos de locomoción.

En 2013 son 125 convenios (64,10% dos asinados neste ano) os que teñen cláusulas ao respecto e afectan a 195.564 persoas traballadoras (80,59%) das que 124.991 son homes e 70.573 mulleres.

Deles 34 son de sector (82,93% dos de sector asinados) e afectan a 183.327 persoas traballadoras (81,38%), das que 116.826 son homes e 66.501 mulleres, e 91 son de empresa (59,09% dos de empresa asinados) e afectan a 12.237 persoas traballadoras (70,37%), das que 8.165 son homes e 4.072 mulleres.

En 2014 son 97 convenios (67,36% dos asinados neste ano) os que teñen cláusulas ao respecto e afectan a 46.003 persoas traballadoras (93,47%) das que 37.785 son homes e 8.218 mulleres.

Deles 14 son de sector (93,33% dos de sector asinados) e afectan a 38.888 persoas traballadoras (98,48%), das que 32.678 son homes e 6.210 mulleres, e 83 son de empresa (64,34% dos de empresa asinados) e afectan a 7.115 persoas traballadoras (73,12%), das que 5.107 son homes e 2.008 mulleres.

As cláusulas que recollen fan referencia xeralmente ás condicións que dan lugar ao aboamento da axuda de custo esixíndose a xustificación do gasto realizado.

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

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

Indican algúns convenios que se por circunstancias excepcionais os gastos orixinados exceden os importes establecidos ao efecto, o exceso será pagado pola empresa, logo do seu coñecemento e posterior xustificación da persoa traballadora.

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 (Portugal, restantes países europeos,...).

Refírense outras cláusulas 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 persoal da empresa, a compensación fíxase sinalando unha contía por quilómetro.

Os cadros seguintes reflicten os convenios negociados en 2013 e 2014 con este tipo de cláusulas por provincias.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre axudas de custo e gastos de locomoción.
Galicia. 2013**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	8	80,00%	3	75,00%	11	78,57%
	Núm. Traballad.	3.056	98,55%	5.981	71,15%	9.037	78,53%
	Homes	1.758	56,69%	3.421	40,70%	5.179	45,01%
	Mulleres	1.298	41,86%	2.560	30,45%	3.858	33,53%
A Coruña							
	Núm. Convenios	26	57,78%	8	72,73%	34	60,71%
	Núm. Traballad	2.206	59,09%	75.781	74,54%	77.987	74,00%
	Homes	1.417	37,96%	44.704	43,97%	46.121	43,76%
	Mulleres	789	21,14%	31.077	30,57%	31.866	30,24%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	29,41%	3	75,00%	8	38,10%
	Núm. Traballad	288	16,61%	6.010	93,03%	6.298	76,86%
	Homes	275	15,86%	3.094	47,89%	3.369	41,12%
	Mulleres	13	0,75%	2.916	45,14%	2.929	35,75%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	55,56%	5	83,33%	10	66,67%
	Núm. Traballad	1.249	65,98%	17.725	96,73%	18.974	93,85%
	Homes	904	47,75%	14.767	80,58%	15.671	77,51%
	Mulleres	345	18,23%	2.958	16,14%	3.303	16,34%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	47	64,38%	15	93,75%	62	69,66%
	Núm. Traballad	5.438	78,48%	77.830	86,07%	83.268	85,53%
	Homes	3.811	55,00%	50.840	56,22%	54.651	56,13%
	Mulleres	1.627	23,48%	26.990	29,85%	28.617	29,39%
Galicia							
	Núm. Convenios	91	59,09%	34	82,93%	125	64,10%
	Núm. Traballad	12.237	70,37%	183.327	81,38%	195.564	80,59%
	Homes	8.165	46,95%	116.826	51,86%	124.991	51,51%
	Mulleres	4.072	23,42%	66.501	29,52%	70.573	29,08%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre axudas de custo e gastos de locomoción.
Galicia. 2014**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	100,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	424	95,93%	2.400	100,00%	2.824	99,37%
	Homes	319	72,17%	1.900	79,17%	2.219	78,08%
	Mulleres	105	23,76%	500	20,83%	605	21,29%
A Coruña							
	Núm. Convenios	23	60,53%	4	100,00%	27	64,29%
	Núm. Traballad	1.520	73,39%	23.449	100,00%	24.969	97,84%
	Homes	1.100	53,11%	21.614	92,17%	22.714	89,00%
	Mulleres	420	20,28%	1.835	7,83%	2.255	8,84%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	53,33%	3	100,00%	11	61,11%
	Núm. Traballad	644	68,88%	3.880	100,00%	4.524	93,96%
	Homes	533	57,01%	2.476	63,81%	3.009	62,49%
	Mulleres	111	11,87%	1.404	36,19%	1.515	31,46%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	50,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad	79	18,24%	200	25,00%	279	22,63%
	Homes	26	6,00%	75	9,38%	101	8,19%
	Mulleres	53	12,24%	125	15,63%	178	14,44%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	46	67,65%	5	100,00%	51	69,86%
	Núm. Traballad	4.448	76,05%	8.959	100,00%	13.407	90,54%
	Homes	3.129	53,50%	6.613	73,81%	9.742	65,79%
	Mulleres	1.319	22,55%	2.346	26,19%	3.665	24,75%
Galicia							
	Núm. Convenios	83	64,34%	14	93,33%	97	67,36%
	Núm. Traballad	7.115	73,12%	38.888	98,48%	46.003	93,47%
	Homes	5.107	52,49%	32.678	82,75%	37.785	76,77%
	Mulleres	2.008	20,64%	6.210	15,73%	8.218	16,70%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

▪ Complemento de transporte e distancia

En 2013 inclúen este complemento 99 convenios (50,77% dos asinados) que afectan a 148.843 persoas traballadoras (61,34%) das que 97.517 son homes e 51.326 mulleres.

Deles 27 son de sector (65,85% dos de sector asinados) e afectan a 141.516 persoas traballadoras (62,82%), das que 92.305 son homes e 49.211 mulleres, e 72 son de empresa (46,75% dos de empresa asinados) e afectan a 7.327 persoas traballadoras (42,13%), das que 5.212 son homes e 2.115 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre complementos de transporte e distancia. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	60,00%	2	50,00%	8	57,14%
	Núm. Traballad.	726	23,41%	4.981	59,26%	5.707	49,60%
	Homes	490	15,80%	3.021	35,94%	3.511	30,51%
	Mulleres	236	7,61%	1.960	23,32%	2.196	19,08%
A Coruña							
	Núm. Convenios	22	48,89%	8	72,73%	30	53,57%
	Núm. Traballad	1.786	47,84%	71.980	70,80%	73.766	69,99%
	Homes	1.159	31,05%	42.116	41,43%	43.275	41,06%
	Mulleres	627	16,80%	29.864	29,38%	30.491	28,93%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	29,41%	4	100,00%	9	42,86%
	Núm. Traballad	219	12,63%	6.460	100,00%	6.679	81,51%
	Homes	191	11,01%	3.394	52,54%	3.585	43,75%
	Mulleres	28	1,61%	3.066	47,46%	3.094	37,76%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	11,11%	3	50,00%	4	26,67%
	Núm. Traballad	171	9,03%	15.215	83,03%	15.386	76,10%
	Homes	161	8,51%	14.019	76,50%	14.180	70,14%
	Mulleres	10	0,53%	1.196	6,53%	1.206	5,96%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	38	52,05%	10	62,50%	48	53,93%
	Núm. Traballad	4.425	63,86%	42.880	47,42%	47.305	48,59%
	Homes	3.211	46,34%	29.755	32,90%	32.966	33,86%
	Mulleres	1.214	17,52%	13.125	14,51%	14.339	14,73%
Galicia							
	Núm. Convenios	72	46,75%	27	65,85%	99	50,77%
	Núm. Traballad	7.327	42,13%	141.516	62,82%	148.843	61,34%
	Homes	5.212	29,97%	92.305	40,97%	97.517	40,18%
	Mulleres	2.115	12,16%	49.211	21,84%	51.326	21,15%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 52 os convenios que o inclúen (36,11% dos asinados este ano) que afectan a 13.227 persoas traballadoras (26,87%) das que 9.604 son homes e 3.623 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 8.629 persoas traballadoras (21,85%), das que 6.093 son homes e 2.536 mulleres, e 47 son de empresa (36,43% dos de empresa asinados) e afectan a 4.598 persoas traballadoras (47,26%), das que 3.511 son homes e 1.087 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre transporte e distancia. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	365	82,58%	0	0,00%	365	12,84%
	Homes	302	68,33%		0,00%	302	10,63%
	Mulleres	63	14,25%		0,00%	63	2,22%
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	28,95%	0	0,00%	11	26,19%
	Núm. Traballad	621	29,99%	0	0,00%	621	2,43%
	Homes	529	25,54%		0,00%	529	2,07%
	Mulleres	92	4,44%		0,00%	92	0,36%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	26,67%	2	66,67%	6	33,33%
	Núm. Traballad	439	46,95%	3.250	83,76%	3.689	76,61%
	Homes	384	41,07%	2.350	60,57%	2.734	56,78%
	Mulleres	55	5,88%	900	23,20%	955	19,83%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	31	45,59%	3	60,00%	34	46,58%
	Núm. Traballad	3.173	54,25%	5.379	60,04%	8.552	57,75%
	Homes	2.296	39,25%	3.743	41,78%	6.039	40,78%
	Mulleres	877	14,99%	1.636	18,26%	2.513	16,97%
Galicia							
	Núm. Convenios	47	36,43%	5	33,33%	52	36,11%
	Núm. Traballad	4.598	47,26%	8.629	21,85%	13.227	26,87%
	Homes	3.511	36,08%	6.093	15,43%	9.604	19,51%
	Mulleres	1.087	11,17%	2.536	6,42%	3.623	7,36%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con este complemento no período 2009 – 2014.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusula de complemento de transporte e distancia
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	2	50,0	3	75,0	2	66,7	1	10,0	6	66,7	14	46,7
2010	2	50,0	4	66,7	2	66,7	3	37,5	5	55,6	16	53,3
2011	3	75,0	2	66,7	4	57,1	3	33,3	3	100,0	15	57,7
2012	1	25,0	0	0,0	-	-	1	25,0	2	50,0	4	28,6
2013	2	50,0	8	72,7	4	100,0	3	50,0	10	62,5	27	65,9
2014	0	0,0	0	0,0	2	66,7	0	0,0	3	60,0	5	33,3
Empresa												
2009	3	33,3	16	42,1	4	50,0	1	10,0	32	48,5	56	42,7
2010	3	42,9	13	43,3	5	31,3	2	20,0	33	61,1	56	47,9
2011	4	57,1	14	46,7	6	75,0	4	40,0	21	55,3	49	52,7
2012	2	40,0	19	65,5	4	40,0	0	0,0	30	53,6	55	53,4
2013	6	60,0	22	48,9	5	29,4	1	11,1	38	52,1	72	46,8
2014	1	25,0	11	29,0	4	26,7	0	0,0	31	45,6	47	36,4
Total 2014	1	20,0	11	26,2	6	33,3	0	0,0	34	46,6	52	36,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ Outros complementos

En 2013 establécese o complemento de “Quebranto de moeda” en 20 convenios (10,26% dos asinados este ano) que afectan a 4.740 persoas traballadoras das que 2.481 son homes e 2.259 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre quebranto de moeda. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia	Núm. Convenios	19	12,34%	1	2,44%	20	10,26%
	Núm. Traballad	1.740	10,01%	3.000	1,33%	4.740	1,95%
	Homes	1.281	7,37%	1.200	0,53%	2.481	1,02%
	Mulleres	459	2,64%	1.800	0,80%	2.259	0,93%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 10 os convenios que o establecen (6,94% dos asinados este ano) e afectan a 3.934 persoas traballadoras das que 2.920 son homes e 1.014 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre quebranto de moeda. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia	Núm. Convenios	8	6,20%	2	13,33%	10	6,94%
	Núm. Traballad	684	7,03%	3.250	8,23%	3.934	7,99%
	Homes	570	5,86%	2.350	5,95%	2.920	5,93%
	Mulleres	114	1,17%	900	2,28%	1.014	2,06%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2013 establécese o complemento de “Desgaste de ferramentas” en 8 convenios (4,10% dos asinados) que afectan a 55.769 persoas traballadoras das que 53.368 son homes e 2.401 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre desgaste de ferramentas. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia							
	Núm. Convenios	1	0,65%	7	17,07%	8	4,10%
	Núm. Traballad	44	0,25%	55.725	24,74%	55.769	22,98%
	Homes	44	0,25%	53.324	23,67%	53.368	21,99%
	Mulleres	0	0,00%	2.401	1,07%	2.401	0,99%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 soamente ven recollido nun convenio de empresa que afecta a 107 persoas traballadoras das que 43 son homes e 64 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre desgaste de ferramentas. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia							
	Núm. Convenios	1	0,78%	0	0,00%	1	0,69%
	Núm. Traballad	107	1,10%	0	0,00%	107	0,22%
	Homes	43	0,44%		0,00%	43	0,09%
	Mulleres	64	0,66%		0,00%	64	0,13%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

7. TEMPO DE TRABALLO

A. XORNADA PACTADA

Para determinar a xornada media pactada nos convenios asinados e revisados tanto en 2013 como en 2014 en Galicia tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual.

En 2013 fixérono así 142 convenios (o 68,27%). Deles 31 son de sector (o 70,45% dos de sector asinados e revisados este ano) e 111 son de empresa (o 67,68% dos de empresa asinados e revisados este ano).

A xornada media pactada no ano 2013 foi de 1.767,46 horas.

En 2014 regularon a xornada de xeito anual 112 convenios (o 70,44%). Deles 13 son de sector (o 72,22% dos de sector asinados e revisados este ano) e 99 son de empresa (o 70,21% dos de empresa asinados e revisados este ano).

A xornada media pactada no ano 2014 foi de 1.766,64 horas.

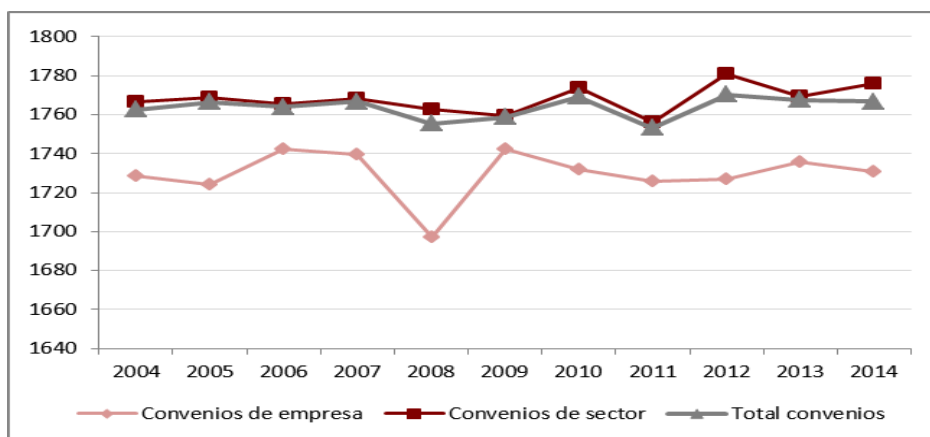
Seguindo coa tendencia de anos anteriores, a xornada nos convenios de empresa é máis reducida que nos de sector nos dous anos.

No cadro seguinte pode apreciarse a evolución da xornada media pactada en Galicia no período 2004-2014.

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2004-2014
Total Convenios. Xornada media pactada

	Convenios de empresa	Convenios de sector	Total convenios
2004	1728,4	1766,4	1762,7
2005	1724,0	1768,6	1766,5
2006	1742,2	1765,5	1764,0
2007	1739,4	1768,2	1766,9
2008	1697,2	1762,9	1755,3
2009	1742,2	1759,3	1758,7
2010	1731,9	1773,5	1769,3
2011	1725,5	1756,3	1753,1
2012	1727,0	1781,0	1770,3
2013	1735,5	1769,5	1767,5
2014	1730,69	1775,86	1766,64

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

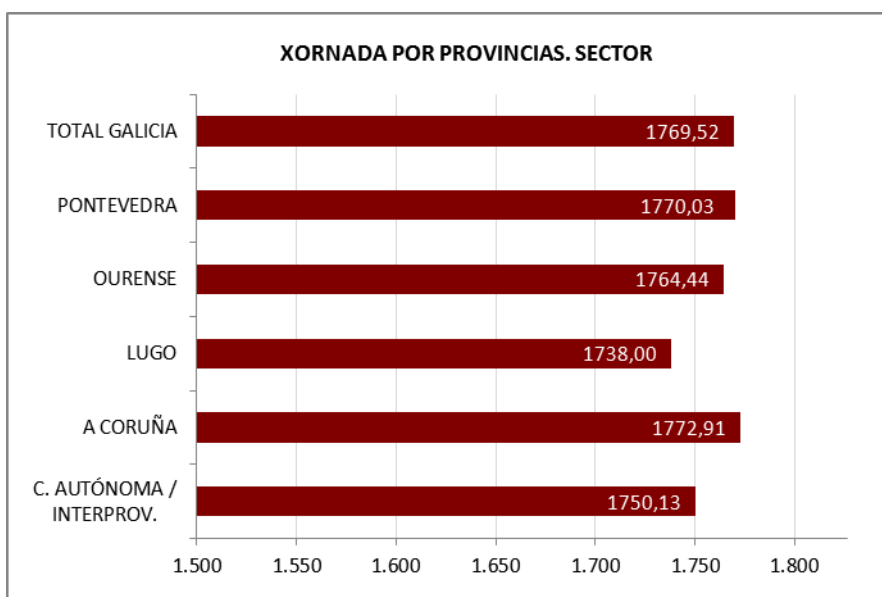
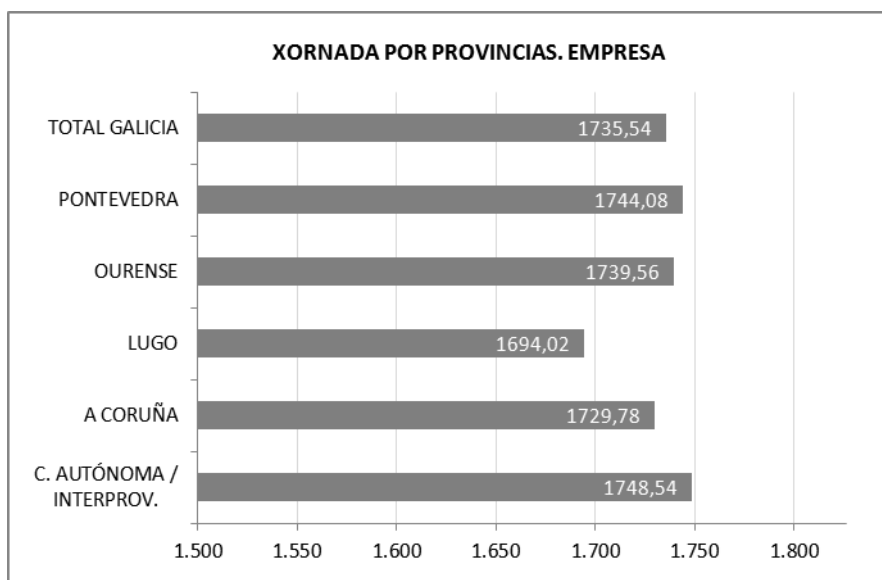


Por **provincias** a xornada pactada nestes anos é a seguinte:

XORNADA POR PROVINCIAS - 2013

	EMPRESA	SECTOR	TOTAL
C. AUTÓNOMA / INTERPROV.	1748,54	1750,13	1749,97
A CORUÑA	1729,78	1772,91	1771,63
LUGO	1694,02	1738,00	1726,82
OURENSE	1739,56	1764,44	1761,80
PONTEVEDRA	1744,08	1770,03	1768,12
TOTAL GALICIA	1735,54	1769,52	1767,46

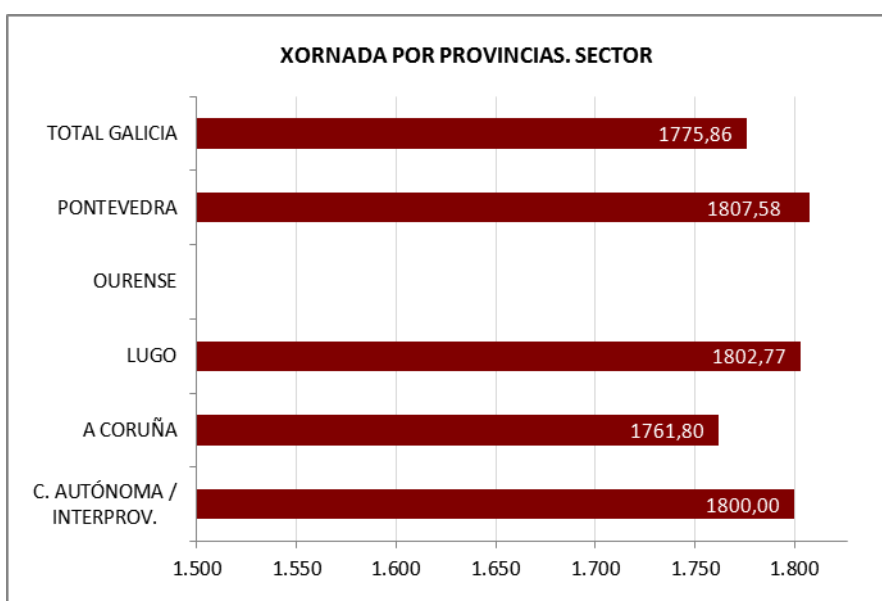
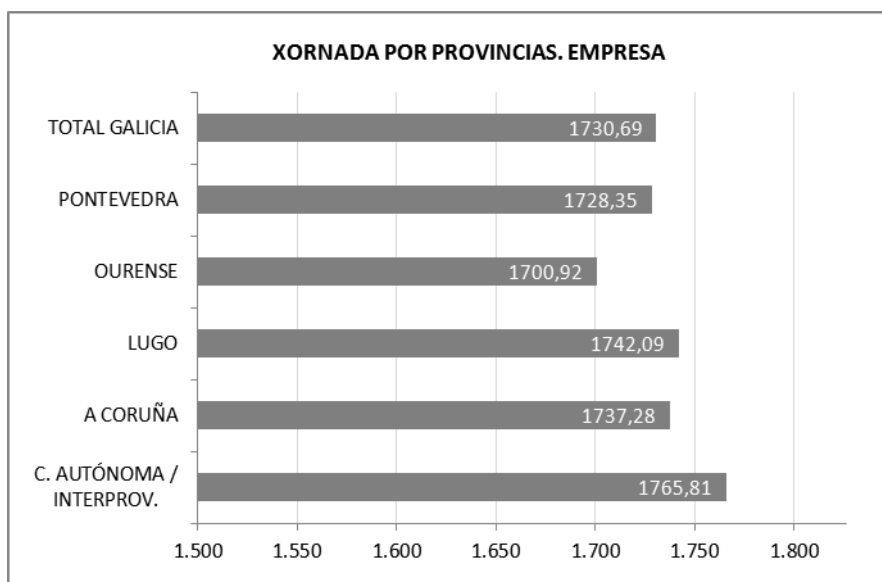
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



XORNADA POR PROVINCIAS - 2014

	EMPRESA	SECTOR	TOTAL
C. AUTÓNOMA / INTERPROV.	1765,81	1800,00	1787,98
A CORUÑA	1737,28	1761,80	1760,30
LUGO	1742,09	1802,77	1789,28
OURENSE	1700,92	-	1700,92
PONTEVEDRA	1728,35	1807,58	1773,98
TOTAL GALICIA	1730,69	1775,86	1766,64

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Por **provincias**, a xornada media pactada por **sectores económicos** foi a seguinte:

TOTAL CONVENIOS. Xornada media pactada. 31/12/2013
POR SECTORES ECONÓMICOS E PROVINCIAS

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
C. AUTÓNOMA / INTERPROVINCIAIS		1768,00	1770,00	1749,21
A CORUÑA		1768,39	1736,80	1792,38
LUGO		1702,68	1737,69	1737,23
OURENSE		1732,69	1736,00	1820,00
PONTEVEDRA		1773,02	1736,00	1793,56
TOTAL GALICIA		1769,47	1736,52	1787,85

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

TOTAL CONVENIOS. Xornada media pactada. 31/12/2014
POR SECTORES ECONÓMICOS E PROVINCIAS

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
C. AUTÓNOMA / INTERPROVINCIAIS		1768,00	-	1796,65
A CORUÑA		1757,96	1770,00	1777,03
LUGO		1760,28	1739,00	1794,71
OURENSE		1700,92	-	-
PONTEVEDRA		1724,89	1770,00	1810,15
TOTAL GALICIA		1750,61	1752,60	1798,70

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Redución da xornada máxima.

Da análise da xornada pactada nos convenios colectivos asinados en 2013 pódese sinalar que en 132 dos convenios colectivos asinados este ano (o 67,69%) establécese unha **xornada anual inferior á máxima legal**. Afectan estes convenios a 184.790 persoas traballadoras (76,15%) das que 122.947 son homes e 61.843 mulleres.

Deles 30 son de sector (73,17% dos de sector asinados) e afectan a 174.156 persoas traballadoras (77,31%) das que 115.457 son homes e 58.699 mulleres e 102 son de empresa (66,23% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 10.634 persoas traballadoras (61,15%) das que 7.490 son homes e 3.144 mulleres.

Convenios colectivos asinados que reducen a xornada máxima anual. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	7	70,00%	4	100,00%	11	78,57%
	Núm. Traballad.	1.015	32,73%	8.406	100,00%	9.421	81,87%
	Homes	677	21,83%	4.391	52,24%	5.068	44,04%
	Mulleres	338	10,90%	4.015	47,76%	4.353	37,83%
A Coruña							
	Núm. Convenios	28	62,22%	8	72,73%	36	64,29%
	Núm. Traballad	2.216	59,36%	84.535	83,15%	86.751	82,31%
	Homes	1.331	35,65%	51.744	50,90%	53.075	50,36%
	Mulleres	885	23,71%	32.791	32,26%	33.676	31,95%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	41,18%	3	75,00%	10	47,62%
	Núm. Traballad	1.131	65,22%	3.500	54,18%	4.631	56,52%
	Homes	1.062	61,25%	2.950	45,67%	4.012	48,96%
	Mulleres	69	3,98%	550	8,51%	619	7,55%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	44,44%	3	50,00%	7	46,67%
	Núm. Traballad	823	43,48%	6.935	37,84%	7.758	38,37%
	Homes	760	40,15%	4.642	25,33%	5.402	26,72%
	Mulleres	63	3,33%	2.293	12,51%	2.356	11,65%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	56	76,71%	12	75,00%	68	76,40%
	Núm. Traballad	5.449	78,64%	70.780	78,27%	76.229	78,30%
	Homes	3.660	52,82%	51.730	57,20%	55.390	56,89%
	Mulleres	1.789	25,82%	19.050	21,07%	20.839	21,40%
Galicia							
	Núm. Convenios	102	66,23%	30	73,17%	132	67,69%
	Núm. Traballad	10.634	61,15%	174.156	77,31%	184.790	76,15%
	Homes	7.490	43,07%	115.457	51,25%	122.947	50,66%
	Mulleres	3.144	18,08%	58.699	26,06%	61.843	25,48%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Polo que respecta a 2014 son 99 os convenios que establecen unha xornada anual inferior á máxima legal (o 68,75% dos asinados este ano). Afectan estes convenios a 37.903 persoas traballadoras (77,01%) das que 31.944 son homes e 5.959 mulleres.

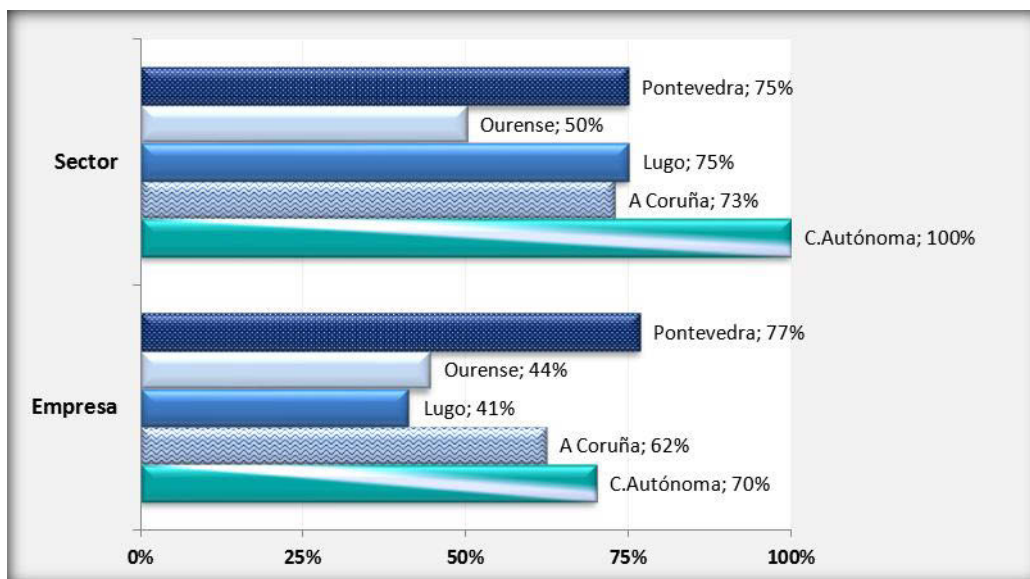
Deles 9 son de sector (60% dos de sector asinados este ano) e afectan a 30.458 persoas traballadoras (77,13%) das que 26.577 son homes e 3.881 mulleres e 90 son de empresa (69,77% dos de empresa asinados) e afectan a 7.445 persoas traballadoras (76,52%) das que 5.367 son homes e 2.078 mulleres.

Convenios colectivos asinados que reducen a xornada máxima anual. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	0	0,00%	3	60,00%
	Núm. Traballad.	424	95,93%	0	0,00%	424	14,92%
	Homes	319	72,17%		0,00%	319	11,22%
	Mulleres	105	23,76%		0,00%	105	3,69%
A Coruña							
	Núm. Convenios	26	68,42%	4	100,00%	30	71,43%
	Núm. Traballad	1.560	75,33%	23.449	100,00%	25.009	98,00%
	Homes	997	48,14%	21.614	92,17%	22.611	88,60%
	Mulleres	563	27,18%	1.835	7,83%	2.398	9,40%
Lugo							
	Núm. Convenios	11	73,33%	2	66,67%	13	72,22%
	Núm. Traballad	607	64,92%	3.250	83,76%	3.857	80,10%
	Homes	493	52,73%	2.350	60,57%	2.843	59,04%
	Mulleres	114	12,19%	900	23,20%	1.014	21,06%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	354	81,76%	0	0,00%	354	28,71%
	Homes	340	78,52%		0,00%	340	27,58%
	Mulleres	14	3,23%		0,00%	14	1,14%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	49	72,06%	3	60,00%	52	71,23%
	Núm. Traballad	4.500	76,94%	3.759	41,96%	8.259	55,77%
	Homes	3.218	55,02%	2.613	29,17%	5.831	39,38%
	Mulleres	1.282	21,92%	1.146	12,79%	2.428	16,40%
Galicia							
	Núm. Convenios	90	69,77%	9	60,00%	99	68,75%
	Núm. Traballad	7.445	76,52%	30.458	77,13%	37.903	77,01%
	Homes	5.367	55,16%	26.577	67,30%	31.944	64,90%
	Mulleres	2.078	21,36%	3.881	9,83%	5.959	12,11%

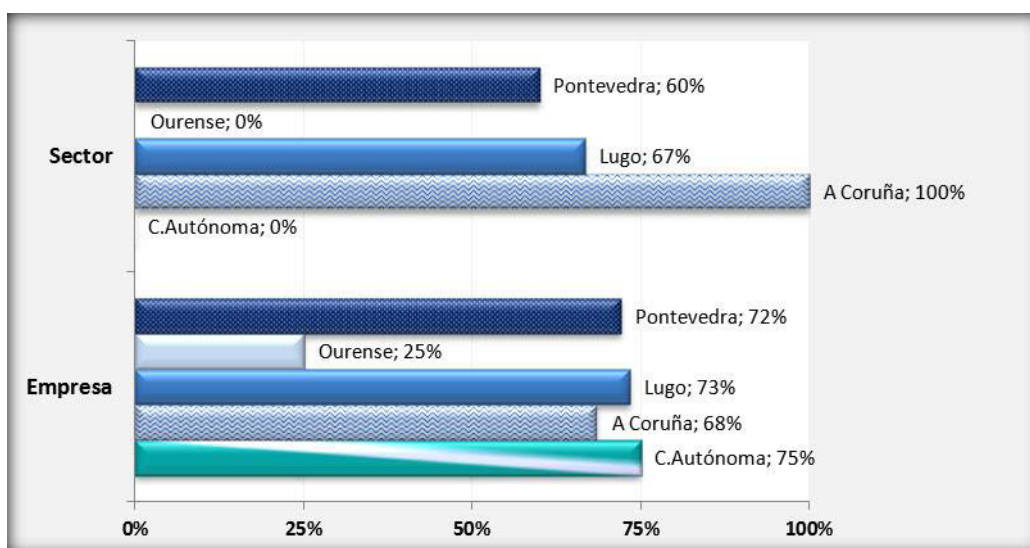
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS ASINADOS QUE REDUCEN A XORNADA MÁXIMA ANUAL
ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS ASINADOS QUE REDUCEN A XORNADA MÁXIMA ANUAL
ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte amosa a evolución dos convenios que reducen a xornada máxima anual no período 2009 – 2014

**Evolución dos convenios asinados que reducen a xornada máxima legal.
Porcentaxe sobre o total. Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
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
2010						
C. Autónoma/ Interprov. C. Autónoma	3	75,00	5	71,43	8	72,73
A Coruña	6	100,00	20	66,67	26	72,22
Lugo	2	66,67	11	68,75	13	68,42
Ourense	5	62,50	7	70,00	12	66,67
Pontevedra	2	22,22	37	68,52	39	61,90
Total	18	60,00	80	68,38	98	66,67
2011						
C. Autónoma/ Interprov. C. Autónoma	2	50,00	5	71,43	7	63,64
A Coruña	2	66,67	17	56,67	19	57,58
Lugo	5	71,43	3	37,50	8	53,33
Ourense	4	44,44	5	50,00	9	47,37
Pontevedra	2	66,67	29	76,32	31	75,61
Total	15	57,69	59	63,44	74	62,18
2012						
C. Autónoma/ Interprov. C. Autónoma	4	100,00	5	100,00	9	100,00
A Coruña	2	100,00	19	65,52	21	67,74
Lugo	-	-	7	70,00	7	70,00
Ourense	2	50,00	2	66,67	4	57,14
Pontevedra	2	50,00	39	69,64	41	68,33
Total	10	71,43	72	69,90	82	70,09
2013						
C. Autónoma/ Interprov. C. Autónoma	4	100,00	7	70,00	11	78,57
A Coruña	8	72,73	28	62,22	36	64,29
Lugo	3	75,00	7	41,18	10	47,62
Ourense	3	50,00	4	44,44	7	46,67
Pontevedra	12	75,00	56	76,71	68	76,40
Total	30	73,17	102	66,23	132	67,69
2014						
C. Autónoma/ Interprov. C. Autónoma	-	0,00	3	75,00	3	60,00
A Coruña	4	100,00	26	68,42	30	71,43
Lugo	2	66,67	11	73,33	13	72,22
Ourense	-	0,00	1	25,00	1	16,67
Pontevedra	3	60,00	49	72,06	52	71,23
Total	9	60,00	90	69,77	99	68,75

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Sinalar así mesmo que dos 129 convenios asinados en 2013 que rematan a súa vixencia en anos posteriores só un indica unha redución da xornada anual para os anos seguintes de vixencia. En 2014 dos 118 que rematan a súa vixencia en anos posteriores só dous indican unha redución da xornada anual para os anos seguintes de vixencia.

En 2013 indican unha **xornada semanal inferior á xornada máxima establecida** 49 dos convenios asinados (25,13%) que afectan a 28.480 persoas traballadoras (11,74%) das que 12.633 son homes e 15.847 mulleres.

Deles 5 son de sector (12,2% dos de sector asinados este ano) e afectan a 21.982 persoas traballadoras (9,76%) das que 8.973 son homes e 13.009 mulleres e 44 son de empresa (28,57% dos de empresa asinados) e afectan a 6.498 persoas traballadoras (37,37%) das que 3.660 son homes e 2.838 mulleres.

Convenios colectivos asinados que reducen a xornada máxima semanal. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	30,00%	1	25,00%	4	28,57%
	Núm. Traballad.	2.266	73,07%	3.911	46,53%	6.177	53,68%
	Homes	1.159	37,38%	2.169	25,80%	3.328	28,92%
	Mulleres	1.107	35,70%	1.742	20,72%	2.849	24,76%
A Coruña							
	Núm. Convenios	16	35,56%	3	27,27%	19	33,93%
	Núm. Traballad.	1.619	43,37%	15.111	14,86%	16.730	15,87%
	Homes	764	20,47%	6.360	6,26%	7.124	6,76%
	Mulleres	855	22,90%	8.751	8,61%	9.606	9,11%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	41,18%	1	25,00%	8	38,10%
	Núm. Traballad.	515	29,70%	2.960	45,82%	3.475	42,41%
	Homes	290	16,72%	444	6,87%	734	8,96%
	Mulleres	225	12,98%	2.516	38,95%	2.741	33,45%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	22,22%		0,00%	2	13,33%
	Núm. Traballad.	1.030	54,41%		0,00%	1.030	5,09%
	Homes	713	37,67%		0,00%	713	3,53%
	Mulleres	317	16,75%		0,00%	317	1,57%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	16	21,92%		0,00%	16	17,98%
	Núm. Traballad.	1.068	15,41%		0,00%	1.068	1,10%
	Homes	734	10,59%		0,00%	734	0,75%
	Mulleres	334	4,82%		0,00%	334	0,34%
Galicia							
	Núm. Convenios	44	28,57%	5	12,20%	49	25,13%
	Núm. Traballad.	6.498	37,37%	21.982	9,76%	28.480	11,74%
	Homes	3.660	21,05%	8.973	3,98%	12.633	5,21%
	Mulleres	2.838	16,32%	13.009	5,77%	15.847	6,53%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 36 os convenios que indican unha **xornada semanal inferior á xornada máxima establecida** (25% dos asinados) e afectan a 2.360 persoas traballadoras (4,79%) das que 1.305 son homes e 1.055 mulleres.

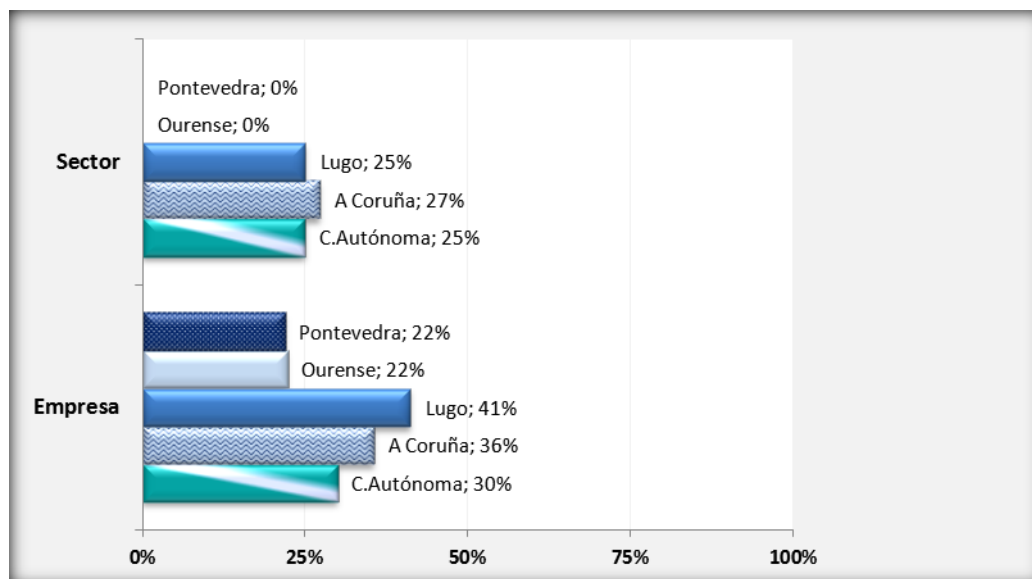
Son todos de empresa.

Convenios colectivos asinados que reducen a xornada máxima semanal. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	17	3,85%	0	0,00%	17	0,60%
	Homes	3	0,68%		0,00%	3	0,11%
	Mulleres	14	3,17%		0,00%	14	0,49%
A Coruña							
	Núm. Convenios	10	26,32%	0	0,00%	10	23,81%
	Núm. Traballad	755	36,46%	0	0,00%	755	2,96%
	Homes	560	27,04%		0,00%	560	2,19%
	Mulleres	195	9,42%		0,00%	195	0,76%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	33,33%	0	0,00%	5	27,78%
	Núm. Traballad	297	31,76%	0	0,00%	297	6,17%
	Homes	195	20,86%		0,00%	195	4,05%
	Mulleres	102	10,91%		0,00%	102	2,12%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	65	15,01%	0	0,00%	65	5,27%
	Homes	17	3,93%		0,00%	17	1,38%
	Mulleres	48	11,09%		0,00%	48	3,89%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	19	27,94%	0	0,00%	19	26,03%
	Núm. Traballad	1.226	20,96%	0	0,00%	1.226	8,28%
	Homes	530	9,06%		0,00%	530	3,58%
	Mulleres	696	11,90%		0,00%	696	4,70%
Galicia							
	Núm. Convenios	36	27,91%	0	0,00%	36	25,00%
	Núm. Traballad	2.360	24,25%	0	0,00%	2.360	4,79%
	Homes	1.305	13,41%	0	0,00%	1.305	2,65%
	Mulleres	1.055	10,84%	0	0,00%	1.055	2,14%

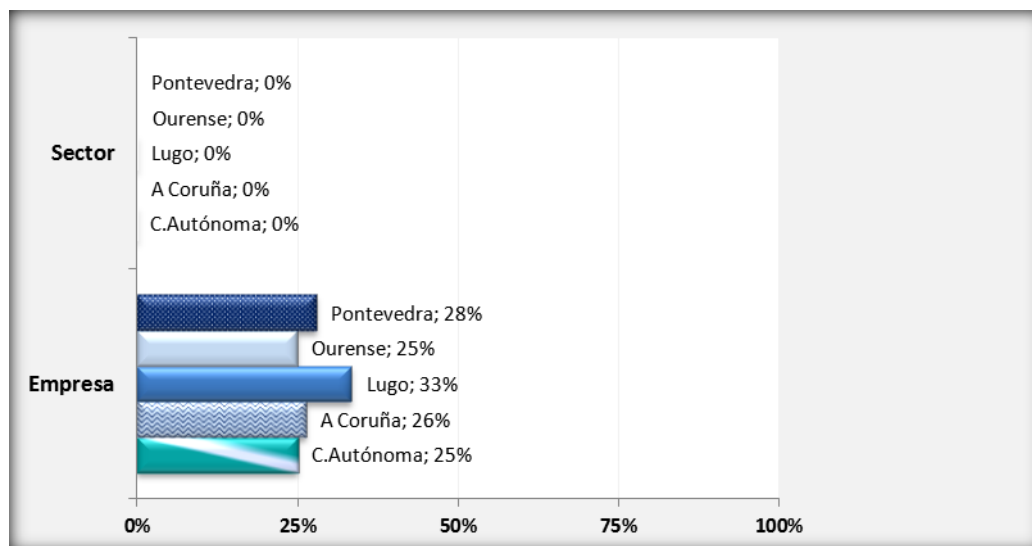
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS ASINADOS QUE REDUCEN A XORNADA MÁXIMA SEMANAL
ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS ASINADOS QUE REDUCEN A XORNADA MÁXIMA SEMANAL
ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



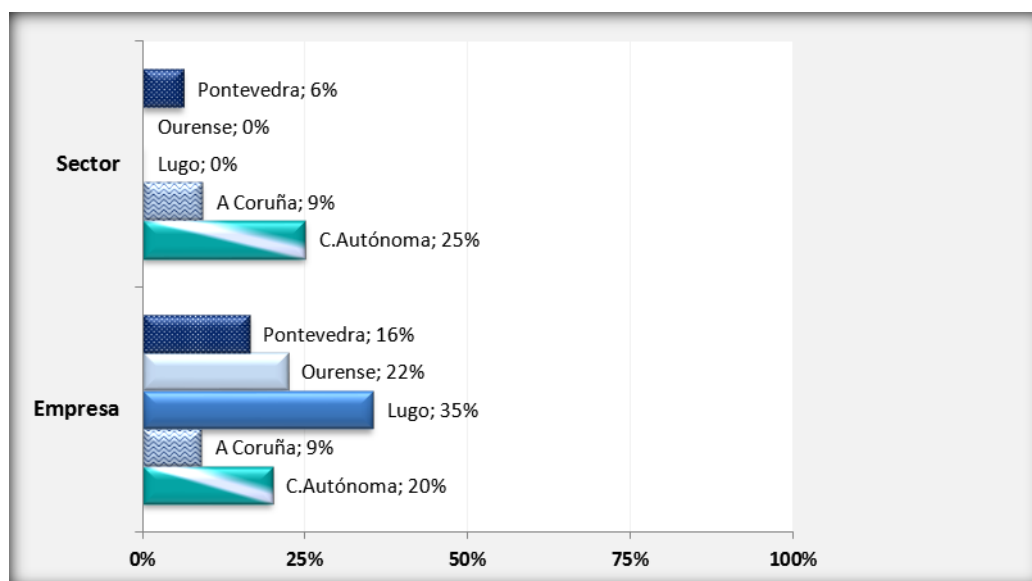
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

B. REGULACIÓN DA XORNADA

Analizando os artigos sobre a xornada recollidos nos convenios asinados este ano pódese destacar o seguinte:

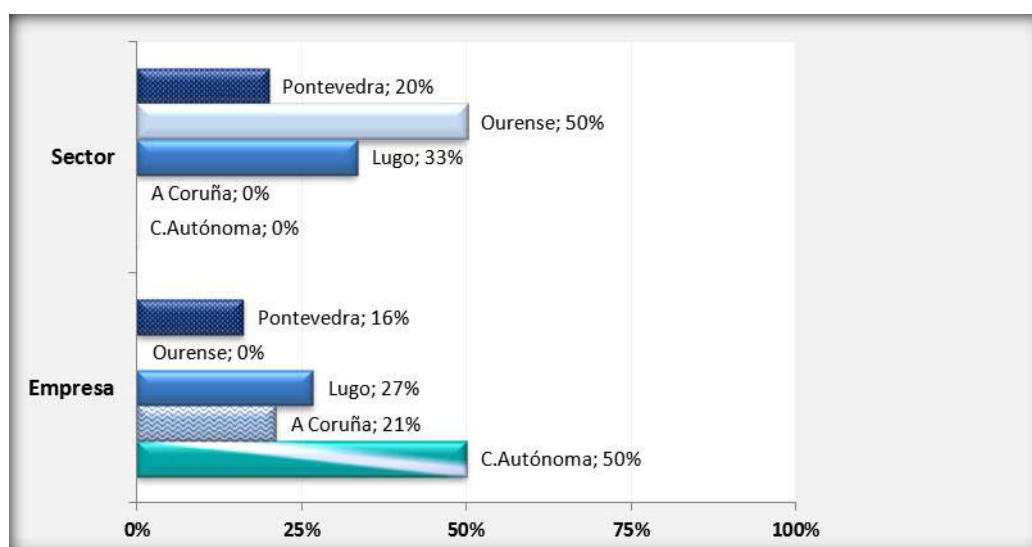
- Distribución irregular da xornada

En 2013 indican unha distribución irregular da xornada 29 convenios (14,87% dos asinados este ano) que afectan a 24.760 persoas traballadoras (10,20%) das que 14.999 son homes e 9.761 mulleres. Deles 3 son de sector e 26 son de empresa.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 28 os convenios que indican unha distribución irregular da xornada (19,44% dos asinados no ano) e afectan a 9.215 persoas traballadoras (18,72%) das que 7.207 son homes e 2.008 mulleres. Deles 3 son de sector e 25 son de empresa.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

A evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que establecen unha distribución irregular da xornada é a seguinte:

**Convenios colectivos con distribución irregular da xornada.
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia	
						Nº	%
2009	2	0	0	0	0	2	6,7
2010	2	1	0	1	1	5	16,7
2011	0	0	0	1	0	1	3,9
2012	1	1	-	0	1	3	21,4
2013	1	1	0	0	1	3	7,3
2014	0	0	1	1	1	3	20,0
Empresa							
2009	0	0	2	2	6	10	7,6
2010	2	2	6	2	2	14	12,0
2011	0	1	2	0	5	8	8,6
2012	0	3	0	0	7	10	9,7
2013	2	4	6	2	12	26	16,9
2014	2	8	4	0	11	25	19,4
Total 2014	2	8	5	1	12	28	19,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Hai que ter en conta ademais os convenios que **indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada** que son 52 **no ano 2013** (26,67% dos asinados neste ano) e afectan a 141.877 persoas traballadoras (58,46%) das que 87.412 son homes e 54.465 mulleres.

Deles 16 son de sector (39,02% dos de sector asinados) e afectan a 138.391 persoas traballadoras (61,43%), das que 84.646 son homes e 53.745 mulleres, e 36 son de empresa (23,38% dos de empresa asinados) e afectan a 3.486 persoas traballadoras (20,05%), das que 2.766 son homes e 720 mulleres.

En 2014 son 47 os convenios que **indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada** (32,64% dos asinados) e afectan a 31.550 persoas traballadoras (64,10%) das que 27.472 son homes e 4.078 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 29.099 persoas traballadoras (73,69%), das que 25.864 son homes e 3.235 mulleres, e 40 son de empresa (31,01% dos de empresa asinados) e afectan a 2.451 persoas traballadoras (25,19%), das que 1.608 son homes e 843 mulleres.

Os cadros seguintes reflicten estes datos para cada ano por provincias.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre posibilidade de distribución irregular da xornada.
Galicia. 2013**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	10,00%	1	25,00%	2	14,29%
	Núm. Traballad.	39	1,26%	3.911	46,53%	3.950	34,33%
	Homes	36	1,16%	2.169	25,80%	2.205	19,16%
	Mulleres	3	0,10%	1.742	20,72%	1.745	15,16%
A Coruña							
	Núm. Convenios	12	26,67%	5	45,45%	17	30,36%
	Núm. Traballad	851	22,80%	54.430	53,54%	55.281	52,45%
	Homes	555	14,87%	22.474	22,11%	23.029	21,85%
	Mulleres	296	7,93%	31.956	31,43%	32.252	30,60%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	29,41%	0	0,00%	5	23,81%
	Núm. Traballad	924	53,29%	0	0,00%	924	11,28%
	Homes	874	50,40%		0,00%	874	10,67%
	Mulleres	50	2,88%		0,00%	50	0,61%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	33,33%	2	33,33%	5	33,33%
	Núm. Traballad	245	12,94%	11.900	64,94%	12.145	60,07%
	Homes	214	11,30%	9.578	52,27%	9.792	48,43%
	Mulleres	31	1,64%	2.322	12,67%	2.353	11,64%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	15	20,55%	8	50,00%	23	25,84%
	Núm. Traballad	1.427	20,59%	68.150	75,36%	69.577	71,46%
	Homes	1.087	15,69%	50.425	55,76%	51.512	52,91%
	Mulleres	340	4,91%	17.725	19,60%	18.065	18,56%
Galicia							
	Núm. Convenios	36	23,38%	16	39,02%	52	26,67%
	Núm. Traballad	3.486	20,05%	138.391	61,43%	141.877	58,46%
	Homes	2.766	15,91%	84.646	37,57%	87.412	36,02%
	Mulleres	720	4,14%	53.745	23,86%	54.465	22,44%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre posibilidade de distribución irregular da xornada.
Galicia. 2014**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	100,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	2.400	100,00%	2.400	84,45%
	Homes		0,00%	1.900	79,17%	1.900	66,85%
	Mulleres		0,00%	500	20,83%	500	17,59%
A Coruña							
	Núm. Convenios	15	39,47%	4	100,00%	19	45,24%
	Núm. Traballad	668	32,25%	23.449	100,00%	24.117	94,50%
	Homes	444	21,44%	21.614	92,17%	22.058	86,43%
	Mulleres	224	10,82%	1.835	7,83%	2.059	8,07%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	26,67%	2	66,67%	6	33,33%
	Núm. Traballad	132	14,12%	3.250	83,76%	3.382	70,24%
	Homes	67	7,17%	2.350	60,57%	2.417	50,20%
	Mulleres	65	6,95%	900	23,20%	965	20,04%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	354	81,76%	0	0,00%	354	28,71%
	Homes	340	78,52%		0,00%	340	27,58%
	Mulleres	14	3,23%		0,00%	14	1,14%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	20	29,41%	0	0,00%	20	27,40%
	Núm. Traballad	1.297	22,17%	0	0,00%	1.297	8,76%
	Homes	757	12,94%		0,00%	757	5,11%
	Mulleres	540	9,23%		0,00%	540	3,65%
Galicia							
	Núm. Convenios	40	31,01%	7	46,67%	47	32,64%
	Núm. Traballad	2.451	25,19%	29.099	73,69%	31.550	64,10%
	Homes	1.608	16,53%	25.864	65,50%	27.472	55,82%
	Mulleres	843	8,66%	3.235	8,19%	4.078	8,29%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Entre as cláusulas recollidas pódense sinalar as seguintes:

Fixar os límites máximos de distribución.

Establecer o prazo mínimo de comunicación á persoa traballadora. Nalgúns convenios indícase tamén respecto da representación legal dos traballadores/as.

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

Sinalar o xeito de compensación destas horas.

Faise referencia ás veces á existencia de bolsas de horas recollendo a súa regulación nalgúns casos. Noutros remítese a documentos que recollen o regulamento destas horas pero non se acompañan ao convenio.

Tamén se fai referencia noutras cláusulas ao xeito de aplicación desta distribución horaria para o persoal que estea a desfrutar de permisos ou reducións de xornada por conciliación, prohibíndose tal posibilidade nalgúns casos.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios con este tipo de cláusulas.

**Convenios que indican a posibilidade de distribución irregular da xornada
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

Sector	Galicia	
	Nº	%
2009	6	20,0
2010	8	26,7
2011	5	19,2
2012	5	35,7
2013	16	39,0
2014	7	46,7
Empresa		
2009	6	4,6
2010	10	8,6
2011	12	12,9
2012	29	28,2
2013	36	23,4
2014	40	31,0
Total 2014	47	32,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Tempo de traballo flexible. Prolongación da xornada

En 2013 recollen cláusulas ao respecto 111 convenios (56,92% dos asinados) que afectan a 174.458 persoas traballadoras (71,89%) das que 107.775 son homes e 66.683 mulleres.

Deles 25 son de sector (60,98% dos de sector asinados) e afectan a 164.281 persoas traballadoras (72,92%), das que 100.452 son homes e 63.829 mulleres, e 86 son de empresa (55,84% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 10.177 persoas traballadoras (58,52%), das que 7.323 son homes e 2.854 mulleres.

En 2014 son 101 convenios os que as recollen (70,14% dos asinados este ano) que afectan a 41.955 persoas traballadoras (85,24%) das que 35.008 son homes e 6.947 mulleres.

Deles 10 son de sector (66,67% dos de sector asinados) e afectan a 34.999 persoas traballadoras (88,63%), das que 29.839 son homes e 5.160 mulleres, e 91 son de empresa (70,54% dos de empresa asinados) e afectan a 6.956 persoas traballadoras (71,49%), das que 5.169 son homes e 1.787 mulleres.

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) ou a súa distribución (concentrando ou aprazando xornadas e/ou descansos) e o xeito de recuperación ou compensación así como o tempo co que hai que avisar previamente do cambio. Indican ademais algúns convenios as persoas traballadoras ás que pode afectar e ás que non.

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 régulase 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.

Sinálase nalgún convenio que estas modificacións non poderán xerar ningún tipo de xornada permanente diferenciada en canto ao seu cómputo semanal.

Limitase nalgúns casos o tempo durante o cal se poden aplicar as variacións na xornada ou o número de veces que se pode realizar.

Faise referencia nalgúns convenios á necesidade de rotar ás persoas traballadoras afectadas.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que recollen este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas sobre traballo flexible
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

		Galicia	
		Nº	%
Sector	2009	8	26,7
	2010	5	16,7
	2011	6	23,1
	2012	7	50,0
	2013	25	61,0
	2014	10	66,7
Empresa	2009	48	36,6
	2010	36	30,8
	2011	41	44,1
	2012	46	44,7
	2013	86	55,8
	2014	91	70,5
Total 2014		101	70,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Traballo a quendas

No ano 2013 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 115 convenios (58,97% dos asinados) que afectan a 90.449 persoas traballadoras (37,27%) das que 60.013 son homes e 30.436 mulleres.

Deles 102 son de empresa (66,23% dos de empresa asinados) e afectan a 12.588 persoas traballadoras (72,39%), das que 8.686 son homes e 3.902 mulleres, e 13 son de sector (31,71% dos de sector asinados) e afectan a 77.861 persoas traballadoras (34,56%), das que 51.327 son homes e 26.534 mulleres.

En 2014 os convenios con cláusulas ao respecto son 86 (59,72% dos asinados) e afectan a 35.706 persoas traballadoras (72,55%) das que 30.729 son homes e 4.977 mulleres.

Deles 79 son de empresa (61,24% dos de empresa asinados) e afectan a 8.098 persoas traballadoras (83,23%), das que 5.802 son homes e 2.296 mulleres, e 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 27.608 persoas traballadoras (69,91%), das que 24.927 son homes e 2.681 mulleres.

Os cadros seguintes reflicten estes datos para cada ano por provincias.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o traballo a quendas. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	7	70,00%	3	75,00%	10	71,43%
	Núm. Traballad.	1.037	33,44%	7.406	88,10%	8.443	73,37%
	Homes	693	22,35%	3.991	47,48%	4.684	40,71%
	Mulleres	344	11,09%	3.415	40,63%	3.759	32,67%
A Coruña							
	Núm. Convenios	31	68,89%	4	36,36%	35	62,50%
	Núm. Traballad	3.176	85,08%	59.235	58,27%	62.411	59,22%
	Homes	1.823	48,83%	41.264	40,59%	43.087	40,88%
	Mulleres	1.353	36,24%	17.971	17,68%	19.324	18,34%
Lugo							
	Núm. Convenios	12	70,59%	3	75,00%	15	71,43%
	Núm. Traballad	1.676	96,66%	6.010	93,03%	7.686	93,80%
	Homes	1.400	80,74%	3.094	47,89%	4.494	54,85%
	Mulleres	276	15,92%	2.916	45,14%	3.192	38,96%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	55,56%	1	16,67%	6	40,00%
	Núm. Traballad	815	43,05%	2.310	12,61%	3.125	15,46%
	Homes	759	40,10%	578	3,15%	1.337	6,61%
	Mulleres	56	2,96%	1.732	9,45%	1.788	8,84%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	47	64,38%	2	12,50%	49	55,06%
	Núm. Traballad	5.884	84,92%	2.900	3,21%	8.784	9,02%
	Homes	4.011	57,89%	2.400	2,65%	6.411	6,58%
	Mulleres	1.873	27,03%	500	0,55%	2.373	2,44%
Galicia							
	Núm. Convenios	102	66,23%	13	31,71%	115	58,97%
	Núm. Traballad	12.588	72,39%	77.861	34,56%	90.449	37,27%
	Homes	8.686	49,95%	51.327	22,78%	60.013	24,73%
	Mulleres	3.902	22,44%	26.534	11,78%	30.436	12,54%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o traballo a quendas. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	1	100,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	365	82,58%	2.400	100,00%	2.765	97,29%
	Homes	302	68,33%	1.900	79,17%	2.202	77,48%
	Mulleres	63	14,25%	500	20,83%	563	19,81%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	50,00%	3	75,00%	22	52,38%
	Núm. Traballad	1.511	72,96%	21.449	91,47%	22.960	89,97%
	Homes	1.021	49,30%	19.914	84,92%	20.935	82,03%
	Mulleres	490	23,66%	1.535	6,55%	2.025	7,93%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	53,33%	1	33,33%	9	50,00%
	Núm. Traballad	739	79,04%	2.500	64,43%	3.239	67,27%
	Homes	629	67,27%	2.100	54,12%	2.729	56,68%
	Mulleres	110	11,76%	400	10,31%	510	10,59%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad	419	96,77%	0	0,00%	419	33,98%
	Homes	357	82,45%		0,00%	357	28,95%
	Mulleres	62	14,32%		0,00%	62	5,03%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	49	72,06%	2	40,00%	51	69,86%
	Núm. Traballad	5.064	86,58%	1.259	14,05%	6.323	42,70%
	Homes	3.493	59,72%	1.013	11,31%	4.506	30,43%
	Mulleres	1.571	26,86%	246	2,75%	1.817	12,27%
Galicia							
	Núm. Convenios	79	61,24%	7	46,67%	86	59,72%
	Núm. Traballad	8.098	83,23%	27.608	69,91%	35.706	72,55%
	Homes	5.802	59,63%	24.927	63,13%	30.729	62,43%
	Mulleres	2.296	23,60%	2.681	6,79%	4.977	10,11%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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 e ás que coincidan con domingos ou festivos.

Sinalar o tipo de quendas que se establece ou pode establecerse, indicando o número delas, os ciclos de rotación e a quen 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.

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

Faise referencia á información á representación legal dos traballadores/as das quendas realizadas e a periodicidade coa que debe facerse. Tamén se indica a necesidade de comunicación e/ou negociación sobre as rotacións e os cambios que se produzan nas quendas.

Indícanse nalgúns convenios motivos de conciliación da vida profesional e familiar para ter en conta tanto na organización como para o cambio ou elección de quenda.

Sínálase tamén que non se poderá abandonar o posto de traballo, unha vez finalizada a xornada laboral, ata que non chegue o relevo correspondente, ou ata que sexa substituído.

Para intercambiar as quendas de mutuo acordo entre as persoas traballadoras indícase a necesidade de comunicación e autorización da empresa, sinalando ademais un prazo para a solicitude nalgúns casos.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que recollen este tipo de cláusulas.

**Convenios con cláusulas sobre o traballo a quendas
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

Sector	Galicia	
	Nº	%
2009	7	23,3
2010	5	16,7
2011	9	34,6
2012	6	42,9
2013	13	31,7
2014	7	46,7
Empresa		
2009	70	53,4
2010	75	64,1
2011	60	64,5
2012	66	64,1
2013	102	66,2
2014	79	61,2
Total 2014	86	59,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- **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, indicando que estas xornadas deben ser repartidas equitativamente entre o persoal. Exclúese nalgúns convenios desta rotación ás persoas traballadoras maiores dunha certa idade que se indica.

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

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

Indícase a prioridade para a elección ou non desta quenda por motivos de conciliación da vida persoal e familiar e sinálase o dereito ao trasladado a un posto de traballo diúrno cando se detecten problemas de saúde como consecuencia directa da realización do traballo nocturno.

- **Horarios**

No ano 2013 recollen cláusulas sobre o horario 83 convenios (42,56% dos asinados este ano) que afectan a 66.530 persoas traballadoras (27,42%) das que 54.086 son homes e 12.444 mulleres. Deles 6 son de sector (14,63% dos de sector asinados este ano) e afectan a 56.830 persoas traballadoras (25,23%), das que 47.340 son homes e 9.490 mulleres, e 77 de empresa (50% dos de empresa asinados) e afectan a 9.700 persoas traballadoras (55,78%), das que 6.746 son homes e 2.954 mulleres.

En 2014 son 75 os convenios con cláusulas ao respecto (52,08% dos asinados) que afectan a 21.986 persoas traballadoras (44,67%) das que 19.344 son homes e 2.642 mulleres. Deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados este ano) e afectan a 16.280 persoas traballadoras (41,23%), das que 15.345 son homes e 935 mulleres, e 72 de empresa (55,81% dos de empresa asinados) e afectan a 5.706 persoas traballadoras (58,64%), das que 3.999 son homes e 1.707 mulleres.

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,...).

Na xornada de verán nuns casos pasa de ser xornada partida a continua e nos que xa era continua redúcese a duración.

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

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

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

- Descansos

En 2013 régulanse os descansos en 143 dos convenios dos asinados (73,33%) que afectan a 158.279 persoas traballadoras (65,22%) das que 78.482 son homes e 79.797 mulleres. Deles 26 son de sector (63,41% dos de sector asinados) e afectan a 145.282 persoas traballadoras (64,49%), das que 69.615 son homes e 75.667 mulleres, e 117 son de empresa (75,97% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 12.997 persoas traballadoras (74,74%), das que 8.867 son homes e 4.130 mulleres.

En 2014 son 115 os convenios que os regulan (79,86%) e afectan a 44.574 persoas traballadoras (90,56%) das que 36.616 son homes e 7.958 mulleres. Deles 12 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 35.859 persoas traballadoras (90,81%), das que 30.685 son homes e 5.174 mulleres, e 103 son de empresa (79,84% dos de empresa asinados) e afectan a 8.715 persoas traballadoras (89,57%), das que 5.931 son homes e 2.784 mulleres.

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

En 2013 establécese expresamente o descanso mínimo diario como tempo efectivo de traballo en 91 convenios (46,67% dos asinados) que afectan a 93.620 persoas traballadoras (38,58%) das que 34.550 son homes e 59.070 mulleres. Deles 17 son de sector (41,46% dos de sector asinados este ano) e afectan a 84.832 persoas traballadoras (37,66%), das que 28.605 son homes e 56.227 mulleres, e 74 de empresa (48,05% dos de empresa asinados) e afectan a 8.788 persoas traballadoras (50,53%), das que 5.945 son homes e 2.843 mulleres.

Nun convenio de empresa indícase que se considera tempo efectivo de traballo só parte do tempo establecido como descanso.

En 2013 indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo 15 convenios (7,69% dos asinados) que afectan a 4.303 persoas traballadoras (1,77%) das que 2.620 son homes e 1.683 mulleres. Deles 1 é de sector (2,44% dos de sector asinados) e afecta a 1.985 persoas traballadoras (0,88%), das que 1.152 son homes e 833 mulleres, e 14 de empresa (9,09% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 2.318 persoas traballadoras (13,33%), das que 1.468 son homes e 850 mulleres.

En 2014 establécese expresamente o descanso mínimo diario como tempo efectivo de traballo en 76 convenios (52,78% dos asinados este ano) que afectan a 14.017 persoas traballadoras (28,48%) das que 10.032 son homes e 3.985 mulleres. Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 8.301 persoas traballadoras (21,02%), das que 6.588 son homes e 1.713 mulleres, e 71 de empresa (55,04% dos de empresa asinados) e afectan a 5.716 persoas traballadoras (58,75%), das que 3.444 son homes e 2.272 mulleres.

Establece un convenio de empresa que non xera dereito a prima horaria.

En 2014 indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo 7 convenios (4,86% dos asinados) que afectan a 2.168 persoas traballadoras (4,40%) das que 1.984 son homes e 184 mulleres. Deles 1 é de sector (6,67% dos de sector asinados este ano) e afecta a 458 persoas traballadoras (1,16%), das que 422 son homes e 36 mulleres, e 6 de empresa (4,65% dos de empresa asinados) e afectan a 1.710 persoas traballadoras (17,57%), das que 1.562 son homes e 148 mulleres.

Noutros convenios aparecen recollidas cláusulas que establecen o tempo de descanso diario pero sen indicar expresamente se se considera tempo efectivo de traballo ou non ou atendendo a regulamentacións específicas da xornada para certos sectores.

Os cadros seguintes reflicten a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que establecen expresamente o descanso diario como tempo efectivo de traballo ou non.

Convenios colectivos que establecen expresamente o descanso mínimo diario como tempo efectivo de traballo
Por provincias. Galicia. 2009-2014

	Galicia	
	Nº	%
Sector		
2009	15	50,0
2010	12	40,0
2011	7	26,9
2012	6	42,9
2013	17	41,5
2014	5	33,3
Empresa		
2009	61	46,6
2010	53	45,3
2011	48	51,6
2012	48	46,6
2013	74	48,1
2014	71	55,0
Total 2014	76	52,8

Convenios colectivos que establecen expresamente que o descanso mínimo diario non se considera tempo efectivo de traballo
Por provincias. Galicia. 2009-2014

	Galicia	
	Nº	%
Sector		
2009	0	0,0
2010	0	0,0
2011	0	0,0
2012	0	0,0
2013	1	2,4
2014	1	6,7
Empresa		
2009	11	8,4
2010	11	9,4
2011	6	6,5
2012	12	11,7
2013	14	9,1
2014	6	4,7
Total 2014	7	4,9

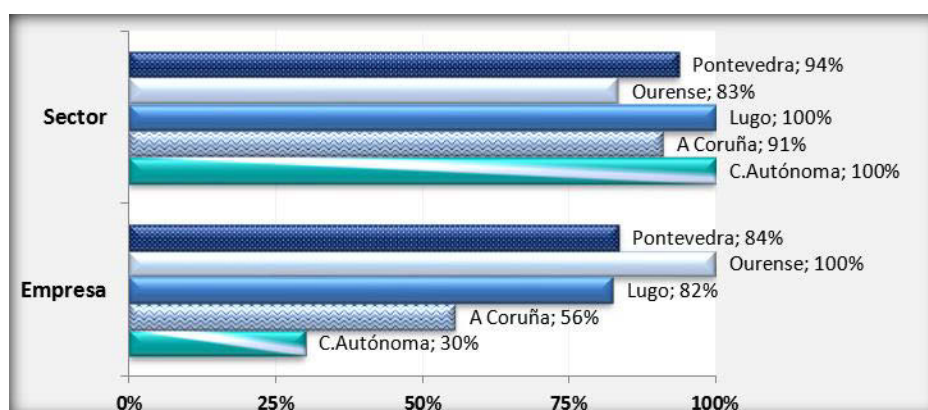
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

C. VACACIÓNS

Á hora de fixar as vacacións nos convenios colectivos asinados en 2013 indican días naturais ou 1 mes natural 150 convenios (76,92% dos asinados no ano) que afectan a 197.450 persoas traballadoras (81,36%) das que 115.029 son homes e 82.421 mulleres. Deles 38 son de sector (92,68% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 185.906 persoas traballadoras (82,52%), das que 107.104 son homes e 78.802 mulleres, e 112 son de empresa (72,73% dos de empresa asinados) e afectan a 11.544 persoas traballadoras (66,38%), das que 7.925 son homes e 3.619 mulleres.

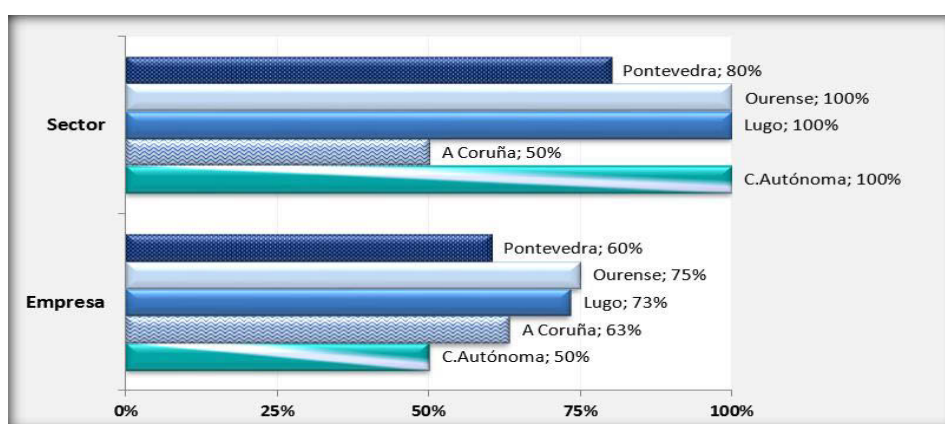
En 2014 indican días naturais ou 1 mes natural 93 convenios (64,58% dos asinados este ano) que afectan a 22.156 persoas traballadoras (45,02%) das que 15.909 son homes e 6.247 mulleres. Deles 12 son de sector (80% dos de sector asinados este ano) e afectan a 16.797 persoas traballadoras (42,54%), das que 12.386 son homes e 4.411 mulleres, e 81 son de empresa (62,79% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 5.359 persoas traballadoras (55,08%), das que 3.523 son homes e 1.836 mulleres.

**CONVENIOS QUE INDICAN AS VACACIÓNS EN DÍAS NATURAIS OU 1 MES NATURAL
ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2013 os convenios que indican días laborables son 73 (37,44% dos asinados) e afectan a 114.934 persoas traballadoras (47,36%) das que 97.009 son homes e 17.925 mulleres. Deles 18 son de sector (43,90% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 106.631 persoas traballadoras (47,33%), das que 91.484 son homes e 15.147 mulleres, e 55 son de empresa (35,71% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 8.303 persoas traballadoras (47,75%), das que 5.525 son homes e 2.778 mulleres.

Destes convenios que indican días laborables 32 que afectan a 70.099 persoas traballadoras (62.745 homes e 7.354 mulleres) sinálanas tamén en días naturais ou un mes natural. Deles 15 son de sector e afectan a 67.255 persoas traballadoras (60.744 homes e 6.511 mulleres) e 17 son de empresa e afectan a 2.844 persoas traballadoras (2.001 homes e 843 mulleres).

O número de días laborables indicados vai desde 20 a 34. Os que máis se repiten son 22 (faise en 43 convenios) e 21 (faise en 11 convenios).

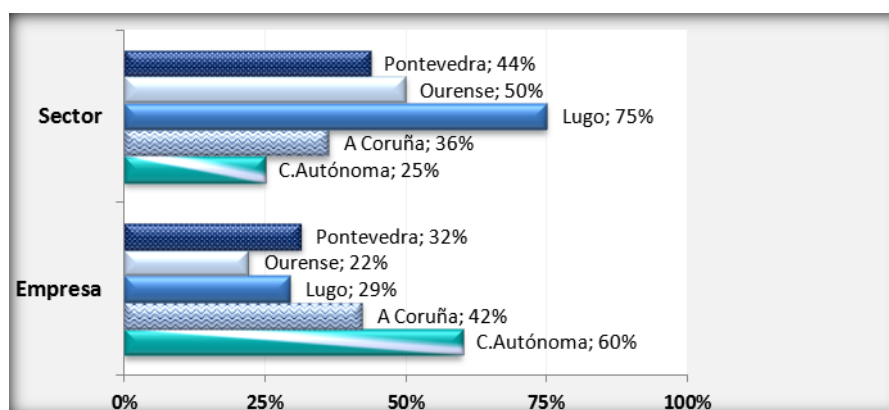
En 2014 os convenios que indican días laborables son 64 (44,44% dos asinados) e afectan a 32.260 persoas traballadoras (65,55%) das que 27.896 son homes e 4.364 mulleres. Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados este ano) e afectan a 27.450 persoas traballadoras (69,51%), das que 24.505 son homes e 2.945 mulleres, e 58 son de empresa (44,96% dos de empresa asinados) e afectan a 4.810 persoas traballadoras (49,43%), das que 3.391 son homes e 1.419 mulleres.

Destes convenios que indican días laborables 14 que afectan a 5.308 persoas traballadoras (4.146 homes e 1.162 mulleres) sinálanas tamén en días naturais ou un mes natural. Deles 3 son de sector e afectan a 4.759 persoas traballadoras (3.813 homes e 946 mulleres) e 11 son de empresa e afectan a 549 persoas traballadoras (333 homes e 216 mulleres).

O número de días laborables indicados vai desde 20 a 28. Os que máis se repiten son 22 (faise en 38 convenios) e 23 (faise en 13 convenios).

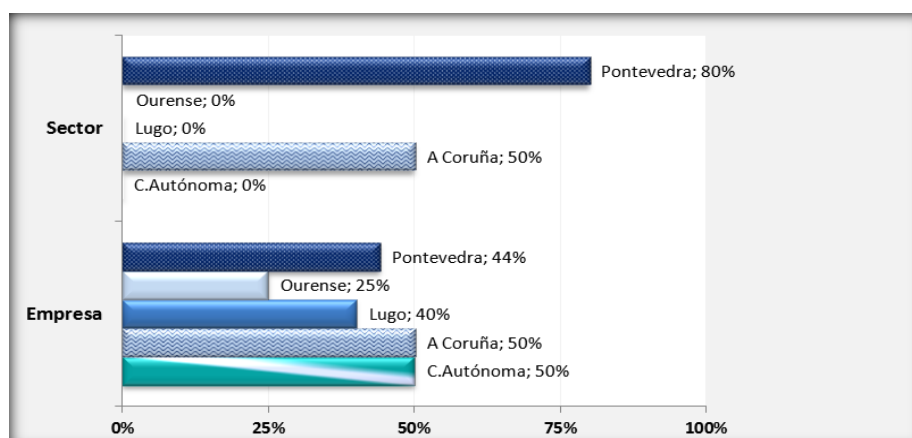
CONVENIOS QUE INDICAN AS VACACIÓNS EN DÍAS LABORABLES

ANO 2013. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2013 indican máis de 30 días naturais de vacacións 13 convenios (6,67% dos asinados) que afectan a 36.852 persoas traballadoras (15,19%) das que 10.467 son homes e 26.385 mulleres. Deles 5 son de sector (12,20% dos de sector asinados) e afectan a 36.160 persoas traballadoras (16,05%), das que 9.963 son homes e 26.197 mulleres e 8 son de empresa (5,19% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 692 persoas traballadoras (3,98%), das que 504 son homes e 188 mulleres.

En 2014 indican máis de 30 días naturais de vacacións 15 convenios (10,42% dos asinados este ano) que afectan a 4.051 persoas traballadoras (8,23%) das que 2.264 son homes e 1.787 mulleres. Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados este ano) e afectan a 3.250 persoas traballadoras (8,23%), das que 1.850 son homes e 1.400 mulleres e 13 son de empresa (10,08% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 801 persoas traballadoras (8,23%), das que 414 son homes e 387 mulleres.

En 2013 **establecen criterios ou datas** á hora de fixar as vacación 191 convenios (97,95% dos asinados neste ano) que afectan a 242.346 persoas traballadoras (99,87%) das que 149.274 son homes e 93.072 mulleres. Deles 41 son de sector (100% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 225.282 persoas traballadoras (100%), das que 137.844 son homes e 87.438 mulleres, e 150 son de empresa (97,40% dos de empresa asinados) e afectan a 17.064 persoas traballadoras (98,13%), das que 11.430 son homes e 5.634 mulleres.

En 2014 son 142 os convenios que os establecen (98,61% dos asinados este ano) e afectan a 49.089 persoas traballadoras (99,74%) das que 39.651 son homes e 9.438 mulleres. Deles 15 son de sector (100% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 39.488 persoas traballadoras (100%), das que 33.078 son homes e 6.410 mulleres, e 127 son de empresa (98,45% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 9.601 persoas traballadoras (98,67%), das que 6.573 son homes e 3.028 mulleres.

Os criterios recollidos pódense resumir nos seguintes:

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

Sinálase nalgúns casos a duración mínima de cada período no caso de fraccionalas. Indícase tamén nalgún caso que a metade dos días de vacacións serán a elección da persoa traballadora e a outra metade fixaraos a empresa.

- Dereito á recuperación dos días festivos que coincidan co período de vacacións

- Posibilidade por parte da empresa de facer coincidir o período de vacacións co de menor actividade da empresa ou de excluír o período que coincida co de maior actividade produtiva da empresa (nalgúns casos indican que será logo de consulta coa representación legal dos traballadores/as).

Indícase que se por causas conxunturais ou outras circunstancias a empresa se vise obrigada a paralizar a produción, ben por avarías ou por falta de subministración de materias primas, orixinado todo iso por forza maior, a empresa poderá determinar a data do período de vacacións, logo de acordo coa representación legal dos traballadores/as.

- Establecemento nalgúns casos para certo persoal, como consecuencia da natureza do seu traballo, de calendarios especiais de vacacións.

- Fixar unha porcentaxe ou un número máximo de persoas traballadoras 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. Tamén se indica ás veces os meses nos que non se poden desfrutar.

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

- Antelación coa que debe negociarse o calendario de vacacións.

- Días adicionais de vacacións para as persoas traballadoras 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 a persoa traballadora 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, mulleres xestantes e as persoas traballadoras con responsabilidades familiares (fillos ou fillas menores de 12 anos ou en idade escolar e/ou maiores dependentes ao seu coidado).

Recollen algúns convenios a posibilidade de cambialas entre as persoas traballadoras, indicando algúns deles os requisitos para facelo.

Sinálase tamén que se fará coincidir, se o solicitan, as vacacións nos casos de matrimonios ou réxime de parella na empresa.

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

- Retribución das vacacións.

Hai convenios que enumeran os conceptos que integran a remuneración (salario base e antigüidade e complementos) e nalgúns casos exceptúan expresamente algúns complementos.

Outros indican 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.

Algúns convenios fixan unha contía nas táboas salariais.

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

Noutros casos indican que a retribución será a media obtida por todos os conceptos ou polos conceptos que cita expresamente o convenio no trimestre ou semestre anterior á data de iniciación destas.

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

- Vacacións maternidade/paternidade.

As cláusulas máis frecuentes indican que cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 e 48.bis do Estatuto dos traballadores, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do dito precepto lle corresponda, ao rematar o período de suspensión, aínda que rematase o ano natural a que correspondan.

- Sinálase que poderá sobrepasarse o límite sinalado para desfrutar as vacacións cando non fora posible desfrutalo ou tivera que suspenderse por razón de violencia de xénero.

Recóllese tamén para as traballadoras vítimas da violencia de xénero o dereito a gozar do período vacacional en datas diferentes ás marcadas, así como a dividir este período en varias fraccións logo de aviso á empresa.

- Primas por vacacións fóra de certos períodos.

En 2013 teñen cláusulas ao respecto 32 convenios (16,41% dos asinados) que afectan a 46.258 persoas traballadoras (19,06%) das que 20.136 son homes e 26.122 mulleres.

Deles 27 son de empresa (17,53% dos convenios de empresa asinados neste ano) e afectan a 3.833 persoas traballadoras (22,04%), das que 2.718 son homes e 1.115 mulleres, e 5 son de sector (12,20% dos convenios de sector asinados) e afectan a 42.425 persoas traballadoras (18,83%), das que 17.418 son homes e 25.007 mulleres.

En 2014 son 23 os convenios que teñen cláusulas ao respecto (15,97% dos asinados este ano) que afectan a 24.062 persoas traballadoras (48,89%) das que 21.558 son homes e 2.504 mulleres.

Deles 20 son de empresa (15,50% dos de empresa asinados) e afectan a 2.862 persoas traballadoras (29,41%), das que 2.358 son homes e 504 mulleres, e 3 son de sector (20% dos convenios de sector asinados) e afectan a 21.200 persoas traballadoras (53,69%), das que 19.200 son homes e 2.000 mulleres.

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.

No ano 2013 teñen cláusulas deste tipo 102 convenios (52,31% dos asinados) que afectan a 116.430 persoas traballadoras (47,98%) das que 71.807 son homes e 44.623 mulleres.

Deles 24 son de sector (58,54% dos de sector asinados) e afectan a 104.031 persoas traballadoras (46,18%), das que 63.772 son homes e 40.259 mulleres, e 78 son de empresa (50,65% dos de empresa asinados) e afectan a 12.399 persoas traballadoras (71,30%), das que 8.035 son homes e 4.364 mulleres.

En 2014 son 69 os convenios con cláusulas deste tipo (47,92% dos asinados) e afectan a 34.514 persoas traballadoras (70,12%) das que 28.364 son homes e 6.150 mulleres.

Deles 8 son de sector (53,33% dos de sector asinados) e afectan a 28.178 persoas traballadoras (71,36%), das que 24.307 son homes e 3.871 mulleres, e 61 son de empresa (47,29% dos de empresa asinados) e afectan a 6.336 persoas traballadoras (65,12%), das que 4.057 son homes e 2.279 mulleres.

Os cadros seguintes reflicten estes datos para 2013 e 2014 por provincias

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre interrupción das vacacións por IT. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	20,00%	2	50,00%	4	28,57%
	Núm. Traballad.	2.388	77,01%	4.981	59,26%	7.369	64,04%
	Homes	1.360	43,86%	3.021	35,94%	4.381	38,07%
	Mulleres	1.028	33,15%	1.960	23,32%	2.988	25,97%
A Coruña							
	Núm. Convenios	21	46,67%	2	18,18%	23	41,07%
	Núm. Traballad	1.843	49,37%	9.325	9,17%	11.168	10,60%
	Homes	871	23,33%	2.620	2,58%	3.491	3,31%
	Mulleres	972	26,04%	6.705	6,60%	7.677	7,28%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	52,94%	4	100,00%	13	61,90%
	Núm. Traballad	1.451	83,68%	6.460	100,00%	7.911	96,55%
	Homes	1.232	71,05%	3.394	52,54%	4.626	56,46%
	Mulleres	219	12,63%	3.066	47,46%	3.285	40,09%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	66,67%	4	66,67%	10	66,67%
	Núm. Traballad	1.853	97,89%	7.535	41,12%	9.388	46,43%
	Homes	1.473	77,81%	5.042	27,51%	6.515	32,22%
	Mulleres	380	20,07%	2.493	13,60%	2.873	14,21%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	40	54,79%	12	75,00%	52	58,43%
	Núm. Traballad	4.864	70,20%	75.730	83,74%	80.594	82,78%
	Homes	3.099	44,73%	49.695	54,95%	52.794	54,23%
	Mulleres	1.765	25,47%	26.035	28,79%	27.800	28,55%
Galicia							
	Núm. Convenios	78	50,65%	24	58,54%	102	52,31%
	Núm. Traballad	12.399	71,30%	104.031	46,18%	116.430	47,98%
	Homes	8.035	46,20%	63.772	28,31%	71.807	29,59%
	Mulleres	4.364	25,09%	40.259	17,87%	44.623	18,39%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre interrupción das vacacións por IT. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	382	86,43%	0	0,00%	382	13,44%
	Homes	305	69,00%		0,00%	305	10,73%
	Mulleres	77	17,42%		0,00%	77	2,71%
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	36,84%	3	75,00%	17	40,48%
	Núm. Traballad	1.089	52,58%	21.449	91,47%	22.538	88,32%
	Homes	626	30,23%	19.914	84,92%	20.540	80,49%
	Mulleres	463	22,36%	1.535	6,55%	1.998	7,83%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	53,33%	1	33,33%	9	50,00%
	Núm. Traballad	641	68,56%	750	19,33%	1.391	28,89%
	Homes	521	55,72%	250	6,44%	771	16,01%
	Mulleres	120	12,83%	500	12,89%	620	12,88%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	1	50,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad	65	15,01%	600	75,00%	665	53,93%
	Homes	17	3,93%	400	50,00%	417	33,82%
	Mulleres	48	11,09%	200	25,00%	248	20,11%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	36	52,94%	3	60,00%	39	53,42%
	Núm. Traballad	4.159	71,11%	5.379	60,04%	9.538	64,41%
	Homes	2.588	44,25%	3.743	41,78%	6.331	42,75%
	Mulleres	1.571	26,86%	1.636	18,26%	3.207	21,66%
Galicia							
	Núm. Convenios	61	47,29%	8	53,33%	69	47,92%
	Núm. Traballad	6.336	65,12%	28.178	71,36%	34.514	70,12%
	Homes	4.057	41,70%	24.307	61,56%	28.364	57,63%
	Mulleres	2.279	23,42%	3.871	9,80%	6.150	12,50%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto das cláusulas que recollen pode destacarse o seguinte:

Limítase esta posibilidade nalgúns convenios a que se produza a alta dentro do ano natural, pero outros indican que se poden desfrutar no ano seguinte.

Sinalan algúns convenios que poderá facerse unha vez finalice a incapacidade e sempre que non transcorreran máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinaran.

Requírese nalgúns casos un número mínimo de días de duración da baixa.

Tamén se limita nalgúns convenios esta posibilidade para o caso de que a incapacidade temporal sexa debida a accidente ou que exista hospitalización (indicando ás veces un número mínimo de días).

Nalgúns convenios indícase que no caso de producirse colisións de intereses entre as persoas traballadoras que modifican o seu cadro de vacacións como consecuencia da baixa médica e outras da mesma unidade ou servizo que xa as teñan programadas, terán estas últimas preferencia sobre aquelas.

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

No ano 2013 os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **antes de comezar o seu desfrute** son 91 (46,67% dos asinados neste ano) e afectan a 114.899 persoas traballadoras (47,35%) das que 70.750 son homes e 44.149 mulleres.

Deles 23 son de sector (56,10% dos de sector asinados) e afectan a 103.431 persoas traballadoras (45,91%), das que 63.372 son homes e 40.059 mulleres, e 68 son de empresa (44,16% dos de empresa asinados) e afectan a 11.468 persoas traballadoras (65,95%), das que 7.378 son homes e 4.090 mulleres.

En 2014 son 64 os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **antes de comezar o seu desfrute** (44,44% dos asinados) e afectan a 33.133 persoas traballadoras (67,32%) das que 27.345 son homes e 5.788 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 27.578 persoas traballadoras (69,84%), das que 23.907 son homes e 3.671 mulleres, e 57 son de empresa (44,19% dos de empresa asinados) e afectan a 5.555 persoas traballadoras (57,09%), das que 3.438 son homes e 2.117 mulleres.

No ano 2013 os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **durante o seu desfrute** son 55 (28,21% dos asinados) e afectan a 43.424 persoas traballadoras (17,89%) das que 27.538 son homes e 15.886 mulleres.

Deles 8 son de sector (19,51% dos de sector asinados) e afectan a 37.615 persoas traballadoras (16,70%), das que 23.787 son homes e 13.828 mulleres, e 47 son de empresa (30,52% dos de empresa asinados) e afectan a 5.809 persoas traballadoras (33,40%), das que 3.751 son homes e 2.058 mulleres.

En 2014 indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **durante o seu desfrute** 56 convenios (38,89% dos asinados) e afectan a 30.565 persoas traballadoras (62,10%) das que 25.959 son homes e 4.606 mulleres.

Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 24.928 persoas traballadoras (63,13%), das que 22.457 son homes e 2.471 mulleres, e 50 son de empresa (38,76% dos de empresa asinados) e afectan a 5.637 persoas traballadoras (57,93%), das que 3.502 son homes e 2.135 mulleres.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios con este tipo de cláusulas.

Convenios colectivos que indican
interrupción das vacacións por IT durante o desfrute
Por provincias. Galicia. 2009-2014

Galicia		
	Nº	%
Sector		
2009	4	13,3
2010	4	13,3
2011	2	7,7
2012	2	14,3
2013	8	19,5
2014	6	40,0
Empresa		
2009	39	29,8
2010	30	25,6
2011	28	30,1
2012	24	23,3
2013	47	30,5
2014	50	38,8
Total 2014	56	38,9

Convenios colectivos que indican
interrupción das vacacións por IT antes do inicio
Por provincias. Galicia. 2009-2014

Galicia		
	Nº	%
Sector		
2009	12	40,0
2010	12	40,0
2011	9	34,6
2012	4	28,6
2013	23	56,1
2014	7	46,7
Empresa		
2009	49	37,4
2010	48	41,0
2011	42	45,2
2012	34	33,0
2013	68	44,2
2014	57	44,2
Total 2014	64	44,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

D. CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR.

En 2013 recollen cláusulas relacionadas con este tema a totalidade dos convenios asinados de sector e o 99% dos de empresa.

En 2014 recollen cláusulas relacionadas con este tema a totalidade dos convenios asinados de sector e o 98% dos de empresa.

Respecto do tipo de cláusulas que conteñen que varían nalgún aspecto o sinalado na lexislación vixente, pódense destacar os seguintes:

➤ **Permisos**

O 97,44% dos convenios asinados en 2013 (190 convenios) **melloran** dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos traballadores/as. As persoas traballadoras ás que afectan son 242.566 (o 99,96% do total) das que 149.426 son homes e 93.140 mulleres.

Nos de sector son o 100% dos asinados este ano os que os melloran (41 convenios que afectan a 225.282 persoas traballadoras das que 137.844 son homes e 87.438 mulleres) e nos de empresa son 149 os que o fan (96,75% dos de empresa asinados) e afectan a 17.284 persoas traballadoras (99,39%), das que 11.582 son homes e 5.702 mulleres.

En 2014 o 96,53% dos convenios asinados (139 convenios) **melloran** dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos traballadores/as. As persoas traballadoras ás que afectan son 48.914 (o 99,38% do total) das que 39.599 son homes e 9.315 mulleres.

Nos de sector son 14 os que os melloran (o 93,33% dos asinados este ano) e afectan a 39.288 persoas traballadoras (99,49%), das que 33.003 son homes e 6.285 mulleres, e nos de empresa son 125 convenios os que o fan (96,90% dos asinados este ano) e afectan a 9.626 persoas traballadoras (98,93%), das que 6.596 son homes e 3.030 mulleres.

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, de Galicia ou do Estado e noutros casos fixando 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 nalgúns casos a celebración de calquera outra cerimonia similar doutra relixión.

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

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

Hai convenios que indican que se concederá o tempo necesario, pero nalgúns casos só se concede para consulta a especialistas da Seguridade Social ou probas en centros sanitarios, sinalando para o resto das consultas médicas un número de horas ao mes ou ao ano.

Amplían algúns convenios estes permisos en caso de consulta médica privada requirindo xustificación da hora de entrada e saída da consulta e sinalando ás veces tamén un número máximo ao ano.

Requírese xeralmente a coincidencia do horario da consulta coa xornada laboral da persoa traballadora.

Establece un convenio para os traballadores e traballadoras afectados por toxicomanía e/ou alcoholemia un permiso retribuído polo tempo que requira seguir o seu tratamento prescrito, sempre no caso de que non lle sexa recoñecida a IT e sempre que faga efectivo o compromiso de incorporarse a programas de deshabituación.

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

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

- **Ampliación dos permisos ás parellas de feito**

No ano 2013 amplían o dereito aos permisos retribuídos ás parellas de feito 128 dos convenios asinados (o 65,64%) que afectan a 207.255 persoas traballadoras (85,41%) das que 129.404 son homes e 77.851 mulleres.

Deles 31 son de sector (75,61% dos convenios de sector asinados nese ano) e afectan a 194.097 persoas traballadoras (86,16%), das que 120.659 son homes e 73.438 mulleres, e 97 son de empresa (62,99% dos de empresa asinados) e afectan a 13.158 persoas traballadoras (75,66%), das que 8.745 son homes e 4.413 mulleres.

En 2014 son 103 os convenios que o fan (o 71,53% dos asinados este ano) e afectan a 40.129 persoas traballadoras (81,53%) das que 32.390 son homes e 7.739 mulleres.

Deles 9 son de sector (60% dos convenios de sector asinados) e afectan a 31.850 persoas traballadoras (80,66%), das que 26.811 son homes e 5.039 mulleres, e 94 son de empresa (72,87% dos de empresa asinados) e afectan a 8.279 persoas traballadoras (85,09%), das que 5.579 son homes e 2.700 mulleres.

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 rexistro de parellas de feito se existe, certificación do Concello de residencia, acta notarial ou calquera outro medio co que a convivencia quede debidamente xustificada.

Limitase nalgúns casos este dereito esixindo nalgúns deles que se xustifique un certo tempo de convivencia estable e noutros impedindo que se poida conceder de novo ata transcorrido un certo número de anos que se indica.

Sinálase tamén que unha vez gozada esta licenza por formalización de parella de feito non poderá ser gozada por matrimonio coa mesma persoa.

Os cadros seguintes reflicten os convenios con cláusulas deste tipo por provincias en 2013 e 2014.

Convenios colectivos asinados que amplían os permisos ás parellas de feito. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	60,00%	3	75,00%	9	64,29%
	Núm. Traballad.	2.639	85,10%	5.981	71,15%	8.620	74,91%
	Homes	1.514	48,82%	3.421	40,70%	4.935	42,89%
	Mulleres	1.125	36,28%	2.560	30,45%	3.685	32,02%
A Coruña							
	Núm. Convenios	25	55,56%	8	72,73%	33	58,93%
	Núm. Traballad	2.329	62,39%	79.661	78,36%	81.990	77,79%
	Homes	1.402	37,56%	45.286	44,55%	46.688	44,30%
	Mulleres	927	24,83%	34.375	33,81%	35.302	33,50%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	29,41%	3	75,00%	8	38,10%
	Núm. Traballad	1.150	66,32%	3.500	54,18%	4.650	56,75%
	Homes	902	52,02%	2.950	45,67%	3.852	47,01%
	Mulleres	248	14,30%	550	8,51%	798	9,74%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	55,56%	4	66,67%	9	60,00%
	Núm. Traballad	856	45,22%	16.925	92,36%	17.781	87,95%
	Homes	792	41,84%	13.872	75,70%	14.664	72,53%
	Mulleres	64	3,38%	3.053	16,66%	3.117	15,42%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	56	76,71%	13	81,25%	69	77,53%
	Núm. Traballad	6.184	89,25%	88.030	97,35%	94.214	96,77%
	Homes	4.135	59,68%	55.130	60,96%	59.265	60,87%
	Mulleres	2.049	29,57%	32.900	36,38%	34.949	35,90%
Galicia							
	Núm. Convenios	97	62,99%	31	75,61%	128	65,64%
	Núm. Traballad	13.158	75,66%	194.097	86,16%	207.255	85,41%
	Homes	8.745	50,29%	120.659	53,56%	129.404	53,32%
	Mulleres	4.413	25,38%	73.438	32,60%	77.851	32,08%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados que amplían os permisos ás parellas de feito. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	382	86,43%	0	0,00%	382	13,44%
	<i>Homes</i>	305	69,00%		0,00%	305	10,73%
	<i>Mulleres</i>	77	17,42%		0,00%	77	2,71%
A Coruña							
	Núm. Convenios	24	63,16%	2	50,00%	26	61,90%
	Núm. Traballad	1.433	69,19%	20.991	89,52%	22.424	87,87%
	<i>Homes</i>	821	39,64%	19.492	83,13%	20.313	79,60%
	<i>Mulleres</i>	612	29,55%	1.499	6,39%	2.111	8,27%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	60,00%	2	66,67%	11	61,11%
	Núm. Traballad	665	71,12%	1.380	35,57%	2.045	42,47%
	<i>Homes</i>	528	56,47%	376	9,69%	904	18,77%
	<i>Mulleres</i>	137	14,65%	1.004	25,88%	1.141	23,70%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	50,00%	1	50,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad	359	82,91%	600	75,00%	959	77,78%
	<i>Homes</i>	340	78,52%	400	50,00%	740	60,02%
	<i>Mulleres</i>	19	4,39%	200	25,00%	219	17,76%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	57	83,82%	4	80,00%	61	83,56%
	Núm. Traballad	5.440	93,01%	8.879	99,11%	14.319	96,70%
	<i>Homes</i>	3.585	61,29%	6.543	73,03%	10.128	68,40%
	<i>Mulleres</i>	1.855	31,71%	2.336	26,07%	4.191	28,30%
Galicia							
	Núm. Convenios	94	72,87%	9	60,00%	103	71,53%
	Núm. Traballad	8.279	85,09%	31.850	80,66%	40.129	81,53%
	<i>Homes</i>	5.579	57,34%	26.811	67,90%	32.390	65,81%
	<i>Mulleres</i>	2.700	27,75%	5.039	12,76%	7.739	15,72%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Permisos retribuídos por asuntos propios

En 2013 establécese o dereito a permisos retribuídos por asuntos propios en 102 convenios (52,31% dos asinados) que afectan a 108.742 persoas traballadoras (44,81%) das que 45.705 son homes e 63.037 mulleres.

Deles 18 son de sector (43,90% dos de sector asinados) e afectan a 98.397 persoas traballadoras (43,68%), das que 39.231 son homes e 59.166 mulleres, e 84 son de empresa (54,55% dos de empresa asinados) e afectan a 10.345 persoas traballadoras (59,49%), das que 6.474 son homes e 3.871 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre permisos retribuídos por asuntos propios. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	7	70,00%	4	100,00%	11	78,57%
	Núm. Traballad.	2.915	94,00%	8.406	100,00%	11.321	98,38%
	Homes	1.682	54,24%	4.391	52,24%	6.073	52,78%
	Mulleres	1.233	39,76%	4.015	47,76%	5.248	45,61%
A Coruña							
	Núm. Convenios	27	60,00%	5	45,45%	32	57,14%
	Núm. Traballad	2.455	65,76%	60.281	59,30%	62.736	59,53%
	Homes	1.359	36,41%	24.762	24,36%	26.121	24,78%
	Mulleres	1.096	29,36%	35.519	34,94%	36.615	34,74%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	47,06%	0	0,00%	8	38,10%
	Núm. Traballad	523	30,16%	0	0,00%	523	6,38%
	Homes	296	17,07%		0,00%	296	3,61%
	Mulleres	227	13,09%		0,00%	227	2,77%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	33,33%	2	33,33%	5	33,33%
	Núm. Traballad	1.034	54,62%	2.910	15,88%	3.944	19,51%
	Homes	714	37,72%	978	5,34%	1.692	8,37%
	Mulleres	320	16,90%	1.932	10,54%	2.252	11,14%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	39	53,42%	7	43,75%	46	51,69%
	Núm. Traballad	3.418	49,33%	26.800	29,64%	30.218	31,04%
	Homes	2.423	34,97%	9.100	10,06%	11.523	11,84%
	Mulleres	995	14,36%	17.700	19,57%	18.695	19,20%
Galicia							
	Núm. Convenios	84	54,55%	18	43,90%	102	52,31%
	Núm. Traballad	10.345	59,49%	98.397	43,68%	108.742	44,81%
	Homes	6.474	37,23%	39.231	17,41%	45.705	18,83%
	Mulleres	3.871	22,26%	59.166	26,26%	63.037	25,98%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 75 os convenios que establecen o dereito a permisos retribuídos por asuntos propios (52,08% dos asinados) e afectan a 17.004 persoas traballadoras (34,55%) das que 11.425 son homes e 5.579 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 12.180 persoas traballadoras (30,84%), das que 8.476 son homes e 3.704 mulleres, e 68 son de empresa (52,71% dos de empresa asinados) e afectan a 4.824 persoas traballadoras (49,58%), das que 2.949 son homes e 1.875 mulleres.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre permisos retribuídos por asuntos propios.
Galicia. 2014**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	382	86,43%	0	0,00%	382	13,44%
	Homes	305	69,00%		0,00%	305	10,73%
	Mulleres	77	17,42%		0,00%	77	2,71%
A Coruña							
	Núm. Convenios	20	52,63%	0	0,00%	20	47,62%
	Núm. Traballad	1.167	56,35%	0	0,00%	1.167	4,57%
	Homes	666	32,16%		0,00%	666	2,61%
	Mulleres	501	24,19%		0,00%	501	1,96%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	46,67%	3	100,00%	10	55,56%
	Núm. Traballad	495	52,94%	3.880	100,00%	4.375	90,86%
	Homes	352	37,65%	2.476	63,81%	2.828	58,73%
	Mulleres	143	15,29%	1.404	36,19%	1.547	32,13%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	50,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad	424	97,92%	600	75,00%	1.024	83,05%
	Homes	357	82,45%	400	50,00%	757	61,39%
	Mulleres	67	15,47%	200	25,00%	267	21,65%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	36	52,94%	3	60,00%	39	53,42%
	Núm. Traballad	2.356	40,28%	7.700	85,95%	10.056	67,91%
	Homes	1.269	21,70%	5.600	62,51%	6.869	46,39%
	Mulleres	1.087	18,58%	2.100	23,44%	3.187	21,52%
Galicia							
	Núm. Convenios	68	52,71%	7	46,67%	75	52,08%
	Núm. Traballad	4.824	49,58%	12.180	30,84%	17.004	34,55%
	Homes	2.949	30,31%	8.476	21,46%	11.425	23,21%
	Mulleres	1.875	19,27%	3.704	9,38%	5.579	11,34%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto das cláusulas que recollen pode sinalarse o seguinte:

O número de días que se establecen van desde 1 ata 10. Nalgúns convenios con vixencia superior a un ano, modifícase o número de días de asuntos propios para os anos seguintes. Algúns convenios sinalan un número de horas.

Faise referencia nestas cláusulas entre outras ás seguintes circunstancias:

- Necesidade ou non de que exista xustificación para desfrutalos.
- Prohibición ou posibilidade de acumulalos entre si, ás vacacións, aos festivos ou a outras licenzas.

Nalgúns convenios que prohiben acumulalos ás vacacións permiten que se acumulen aos días de vacación que se desfruten de forma independente.

- Prazo de antelación mínimo das solicitudes ou de aviso previo á empresa.
- Número de persoas que poden desfrutalos simultaneamente
- Establecer días de asuntos propios ou días adicionais aos existentes en función do absentismo individual ou colectivo.
- Posibilidade, no caso de non esgotalos no ano, de desfrutalos no ano seguinte.

Indícase xeralmente ata o 15 de xaneiro do ano seguinte.

- Límites para o seu desfrute.

Sínálase o desenvolvemento normal da actividade, a organización do traballo e as necesidades de produción da empresa ou do servizo ou de cada sección ou departamento.

Nalgúns convenios establécese un número máximo ou unha porcentaxe de persoas traballadoras que poden desfrutalos simultaneamente (por quenda, para certos días,...) para non perturbar a normalidade do proceso produtivo ou afectar ao servizo, sinalando nalgúns destes casos os criterios e/ou procedemento a seguir.

Exclúense certos períodos ou días para poder desfrutalos e nalgúns casos establécese a súa repartición anual, obrigando a desfrutar unha parte antes dunha data que se indica.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que establecen días de asuntos propios retribuídos e dos que amplían os permisos ás parellas de feito.

Convenios que indican días de asuntos propios retribuídos
Por provincias. Galicia. 2009-2014

Sector	Galicia	
	Nº	%
2009	15	50,0
2010	15	50,0
2011	10	38,5
2012	11	78,6
2013	18	43,9
2014	7	46,7
Empresa		
2009	78	59,5
2010	58	49,6
2011	47	50,5
2012	57	55,3
2013	84	54,6
2014	68	52,7
Total 2014	75	52,1

Convenios que amplían os permisos ás parellas de feito
Por provincias. Galicia. 2009-2014

Sector	Galicia	
	Nº	%
2009	19	63,3
2010	18	60,0
2011	15	57,7
2012	11	78,6
2013	31	75,6
2014	9	60,0
Empresa		
2009	84	64,1
2010	74	63,3
2011	62	66,7
2012	76	73,8
2013	97	63,0
2014	94	72,9
Total 2014	103	71,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Permisos non retribuídos

En 2013 existen cláusulas ao respecto en 95 convenios (48,72% dos asinados) que afectan a 119.469 persoas traballadoras (49,23%) das que 77.696 son homes e 41.773 mulleres. Deles 18 son de sector (43,90% dos de sector asinados) e afectan a 106.847 persoas traballadoras (47,43%), das que 69.643 son homes e 37.204 mulleres, e 77 son de empresa (50% dos de empresa asinados) e afectan a 12.622 persoas traballadoras (72,58%), das que 8.053 son homes e 4.569 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre permisos non retribuídos. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	60,00%	2	50,00%	8	57,14%
	Núm. Traballad.	2.799	90,26%	6.336	75,37%	9.135	79,39%
	Homes	1.590	51,27%	3.139	37,34%	4.729	41,10%
	Mulleres	1.209	38,99%	3.197	38,03%	4.406	38,29%
A Coruña							
	Núm. Convenios	20	44,44%	6	54,55%	26	46,43%
	Núm. Traballad.	2.241	60,03%	36.661	36,06%	38.902	36,91%
	Homes	1.015	27,19%	13.560	13,34%	14.575	13,83%
	Mulleres	1.226	32,84%	23.101	22,72%	24.327	23,08%
Lugo							
	Núm. Convenios	10	58,82%	4	100,00%	14	66,67%
	Núm. Traballad.	1.523	87,83%	6.460	100,00%	7.983	97,42%
	Homes	1.268	73,13%	3.394	52,54%	4.662	56,90%
	Mulleres	255	14,71%	3.066	47,46%	3.321	40,53%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	44,44%	1	16,67%	5	33,33%
	Núm. Traballad.	1.521	80,35%	9.590	52,33%	11.111	54,96%
	Homes	1.173	61,97%	9.000	49,11%	10.173	50,32%
	Mulleres	348	18,38%	590	3,22%	938	4,64%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	37	50,68%	5	31,25%	42	47,19%
	Núm. Traballad.	4.538	65,49%	47.800	52,86%	52.338	53,76%
	Homes	3.007	43,40%	40.550	44,84%	43.557	44,74%
	Mulleres	1.531	22,10%	7.250	8,02%	8.781	9,02%
Galicia							
	Núm. Convenios	77	50,00%	18	43,90%	95	48,72%
	Núm. Traballad.	12.622	72,58%	106.847	47,43%	119.469	49,23%
	Homes	8.053	46,31%	69.643	30,91%	77.696	32,02%
	Mulleres	4.569	26,27%	37.204	16,51%	41.773	17,21%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 82 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (56,94% dos asinados este ano) e afectan a 28.494 persoas traballadoras (57,89%) das que 22.997 son homes e 5.497 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 21.880 persoas traballadoras (55,41%), das que 18.876 son homes e 3.004 mulleres, e 77 son de empresa (59,69% dos de empresa asinados) e afectan a 6.614 persoas traballadoras (67,98%), das que 4.121 son homes e 2.493 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre permisos non retribuídos. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	382	86,43%	0	0,00%	382	13,44%
	Homes	305	69,00%		0,00%	305	10,73%
	Mulleres	77	17,42%		0,00%	77	2,71%
A Coruña							
	Núm. Convenios	22	57,89%	2	50,00%	24	57,14%
	Núm. Traballad	1.283	61,95%	18.000	76,76%	19.283	75,56%
	Homes	702	33,90%	16.900	72,07%	17.602	68,97%
	Mulleres	581	28,05%	1.100	4,69%	1.681	6,59%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	53,33%	2	66,67%	10	55,56%
	Núm. Traballad	546	58,40%	1.380	35,57%	1.926	40,00%
	Homes	452	48,34%	376	9,69%	828	17,20%
	Mulleres	94	10,05%	1.004	25,88%	1.098	22,80%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad	419	96,77%	0	0,00%	419	33,98%
	Homes	357	82,45%		0,00%	357	28,95%
	Mulleres	62	14,32%		0,00%	62	5,03%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	43	63,24%	1	20,00%	44	60,27%
	Núm. Traballad	3.984	68,11%	2.500	27,90%	6.484	43,79%
	Homes	2.305	39,41%	1.600	17,86%	3.905	26,37%
	Mulleres	1.679	28,71%	900	10,05%	2.579	17,42%
Galicia							
	Núm. Convenios	77	59,69%	5	33,33%	82	56,94%
	Núm. Traballad	6.614	67,98%	21.880	55,41%	28.494	57,89%
	Homes	4.121	42,35%	18.876	47,80%	22.997	46,72%
	Mulleres	2.493	25,62%	3.004	7,61%	5.497	11,17%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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 á organización do traballo e a que sexan por causa xustificada.

Existencia dunha determinada antigüidade para ter dereito a eles.

Antelación coa que se debe facer a solicitude.

Prohibición de acumulalos ás vacacións ou certos períodos ou pontes.

Máximo de persoas traballadoras 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.

- **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 hora.

Indícase que se terá dereito a dúas horas de ausencia do traballo, que se poderán dividir en dúas fraccións, ou ven substituír este dereito por unha redución de xornada normal nunha hora ou acumulalo en xornadas completas.

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.

Na maioría dos casos indícase que deberá desfrutarse a continuación dos permisos de maternidade/paternidade.

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

- **Permiso de paternidade / maternidade**

O tipo de cláusulas máis habitual o que fan e remitir ou recoller total ou parcialmente o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

Amplíase nalgún caso o permiso por maternidade ata as 18 semanas (20 semanas no caso de parto múltiple) percibindo o 100% do salario.

Refírense moitas cláusulas tamén á protección nos supostos de risco durante o embarazo ou a lactación remitindo ou recollendo total ou parcialmente o sinalado na lei ao respecto.

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

Sínálase nalgúns casos unha duración de 15 ou 20 días ou ata 4 semanas, ampliándose ademais nalgúns convenios a duración para o caso de familias numerosas.

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

Exclúense nalgúns convenios os permisos e as baixas por maternidade ou por incapacidade ligada ao embarazo para ter en conta á hora de calcular a produtividade ou para o cálculo e/ou a penalización por absentismo.

➤ **Redución de xornada por garda legal ou coidado de familiares.**

Das cláusulas que varían o sinalado na lexislación vixente algunhas o que fan é ampliar a idade do menor establecida legalmente e/ou a redución de xornada que se pode facer.

Amplíase nalgún caso para familiares máis alá do segundo grao de consanguinidade se se acredita a convivencia durante polo menos o ano anterior á solicitude.

Regulan algúns convenios o procedemento e/ou os criterios a ter en conta no desfrute para evitar a incidencia negativa sobre a organización da produción ou as necesidades do servizo, indicando que para o goce desta redución, e en caso de coincidencia do permiso entre varias persoas traballadoras, co fin de non desatender as liñas produtivas, primarán os acordos entre os distintos solicitantes do permiso. Sínálase tamén que o persoal que gozase deste tipo de dereito, será o primeiro en adaptar a súa xornada, quenda e horario cando no futuro sexan outras as persoas que queiran exercer este dereito cando coincidan no departamento, tendo en conta a similitude de funcións e horario de traballo.

Recóllese a posibilidade de acumulación en xornadas completas

Establece un convenio de sector que por razóns xustificadas e logo da aceptación pola empresa, tamén poderá ser autorizada unha redución de xornada por un período máximo dun ano de entre, polo menos, unha hora e un máximo da metade da xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións, á persoa traballadora que teña que encargarse do coidado directo dun familiar, ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo aínda que realice actividade retribuída.

Outro convenio de sector indica que a flexibilidade ou irregularidade da xornada a que se refire o artigo 34.2 do E.T. nunca poderá afectar ás persoas que estean a gozar dunha redución de xornada, de conformidade cos supostos a que se refire o artigo 37 do E.T. Tampouco poderán verse afectadas por unha distribución irregular da xornada as persoas que sexan beneficiarias da prestación por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave.

Noutro convenio tamén de sector indican que serán excluídas aquelas persoas traballadoras que teñan pactada unha xornada laboral en función de necesidades de conciliación da vida familiar anterior ao acordo da distribución irregular, así como os que estean gozando de redución de xornada polo coidado de fillos ou maiores ao seu cargo.

Nun convenio de empresa indican a posibilidade para familiares con ingresos inferiores ao SMI sen unha diminución proporcional do salario (a redución de soldo será a resultante de aplicar o 70% á redución de xornada solicitada -redución de xornada do $50\% \times 70\% = 35\%$ de redución de soldo-).

Recóllese tamén a posibilidade de reducións de xornada retribuídas por un certo período de tempo para casos de enfermidade moi grave.

- **Cláusulas relativas ao dereito da persoa traballadora 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 das cláusulas que se poden destacar das recollidas respecto da xornada fan referencia ao seguinte:

Sínálase respecto da organización do traballo que se promoverá a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Indícase que na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada persoa empregada sempre que non deteriorenen a organización do traballo.

Respecto da distribución e organización da xornada indícase que as persoas que teñan ao seu cargo menores en idade de escolarización ou maiores dependentes terán prioridade, logo de solicitude.

Establece un convenio que por atención a persoas con discapacidade física ou psíquica ou sensorial, sempre que o servizo o permita, o traballador ou traballadora terá dereito a cambiar a súa quenda de traballo para favorecer a conciliación da vida laboral e familiar e se isto non fose posible, e sempre en función das necesidades do servizo, poderáselle ofertar outro posto de traballo de igual categoría. Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

Noutro convenio sinala para as persoas traballadoras que cumpran cos requisitos legais de familia numerosa que poderán solicitar a preferencia de quenda de traballo, así como a adecuación da súa xornada laboral se se trata de persoas traballadoras con horario partido, mentres que un dos fillos ou fillas sexa menor de 8 anos.

Indica outro convenio que os traballadores e traballadoras que sexan familias monoparentais, con fillos ou fillas ao seu cargo menores de tres anos, terán dereito a ordenar o seu tempo de traballo en xornada continua.

Establece un convenio de empresa que procederá en todo caso a modificación do réxime horario co único requisito da solicitude da persoa interesada nos seguintes casos:

- *Nais e pais con fillos menores de 5 anos. No caso de que ambos os dous proxenitores traballen na empresa só un deles poderá acollerse a este suposto.*
- *Persoas traballadoras encargadas do coidado persoal e directo de ascendentes e descendentes ata o primeiro grao de consanguinidade sempre que estes teñan recoñecida pola Administración competente a consideración de dependencia severa ou gran dependencia.*
- *A vítimas de violencia de xénero nos termos sinalados.*

Indica un convenio de empresa que *por razóns familiares a petición da persoa traballadora e segundo apreciación da empresa, poderá instaurarse en determinados períodos unha xornada de traballo cunha peculiaridade que consiste en que o traballo o efectúa a persoa traballadora peticionaria desde o seu domicilio, sen acudir ao centro de traballo.*

Recolle un convenio de empresa a seguinte cláusula: *As persoas traballadoras que fosen declaradas coidadoras segundo a Lei 39/2006 de Dependencia, poderán proceder á elección de quenda de traballo. Previamente o posto de traballo afectado deberá ser cuberto por outra persoa traballadora, preferentemente en réxime de voluntariedade. De non se dar esta voluntariedade haberá que estar á aplicación da norma esixible e á aplicación correspondente da lexislación laboral en materia contida no art.º 41 do E.T., para o caso e suposto concreto.*

Noutro convenio tamén de empresa indican que cando ambos os dous proxenitores traballen na empresa, tratarase de buscar fórmulas para que a atención dos familiares a cargo, menores de oito anos ou persoa a cargo con discapacidade física, psíquica ou sensorial e que non desempeñe unha actividade retribuída, non sufran prexuízos, sendo un criterio orientativo, e se así o solicita a persoa traballadora, o que as quendas de traballo non coincidan, e que nas semanas que isto aconteza, se dea unha hora de marxe na entrada ou na saída do traballo de forma alternativa. Esta hora de axuste horario non será retribuída.

Respecto da posibilidade de distribución irregular da xornada sinálase que se consideran como criterios preferentes para a súa realización a voluntariedade por parte da persoa traballadora e a ausencia de obrigas familiares suficientemente acreditadas.

Exceptúa un convenio de sector da prolongación da xornada, logo de xustificación suficiente da existencia e importancia da causa alegada, ás persoas traballadoras que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou de ensino profesional oficialmente recoñecido, durante o tempo imprescindible para asistir ás clases e ás que teñan obrigas familiares habituais de carácter persoal e ineludible.

➤ **Garderías**

En 2013 existen cláusulas en 18 convenios que afectan a 4.039 persoas traballadoras das que 2.653 son homes e 1.386 mulleres. Só un deles é de sector.

En 2014 existen cláusulas en 14 convenios que afectan a 1.900 persoas traballadoras das que 1.294 son homes e 606 mulleres. Son todos de empresa.

As cláusulas fan referencia á existencia de axudas económicas.

➤ **Excedencias**

Entre as cláusulas que melloran o establecido ao respecto na lexislación vixente pódense destacar as seguintes:

Créanse nalgúns convenios excedencias especiais de duración distinta á establecida na lexislación vixente por motivos familiares, de estudos, desenvolvemento profesional e humano, requirindo ás veces requisitos distintos e sinalando así mesmo prazos menores aos establecidos legalmente para poder solicitalas de novo.

Amplíase en varios convenios a duración da excedencia por coidado de familiares a 3 anos e nalgún ata 5 anos no caso de estaren gravemente enfermos.

Amplíase a duración da excedencia por coidado de fillos e fillas ata 4, 5 ou 8 anos.

Indícase tamén ás veces unha duración mínima menor que a sinalada no Estatuto dos traballadores/as.

Amplíase o período de reserva do posto de traballo nalgúns casos de excedencia voluntaria, de excedencias por coidado de fillos e fillas ou por coidado de familiares por toda a duración.

Indícase ás veces a reserva do posto só se a excedencia ten unha duración determinada.

Algúns convenios amplían a reserva do posto a dous anos e nalgúns casos faise en función da antigüidade.

Amplíase nalgún caso a duración a tres anos con reserva do posto dous anos salvo para o caso de formar parte dunha familia numerosa que se reservaría os tres anos.

Ao establecer algúns convenios a obriga da empresa de reservar o posto de traballo, indican que debe concertarse para estes supostos un contrato de interinidade ou substitución da mesma duración da excedencia.

Sinálanse ás veces requisitos distintos aos esixidos no Estatuto dos traballadores/as (antigüidade, prazo para poder solicitar unha nova excedencia,...).

Nas excedencia por coidado de familiares inclúese tamén nalgún caso as parellas de feito.

Establece un convenio de sector que a empresa concederá preceptivamente a excedencia voluntaria por un tempo non superior a un ano cando medien fundamentos serios, debidamente xustificados, de orde familiar, terminación de estudos, etc.

Nalgún convenio amplíase a duración máxima da excedencia voluntaria establecida legalmente en función da antigüidade (un ano máis por cada dous anos de antigüidade acumulada, ata un máximo de oito).

Existen algúns convenios que seguen mantendo a redacción anterior ás modificacións introducidas pola Lei 3/2007.

➤ **Outras cláusulas**

Refírense algúns convenios ás preferencias para non ser desprazados, sinalando entre estas ás traballadoras embarazadas e as persoas traballadoras con persoas dependentes ao seu cargo.

Establece un convenio de sector que os traballadores e traballadoras, para atenderen ao coidado dun fillo ou filla menor de seis anos ou dun fillo ou filla menor que tivese unha discapacidade de, polo menos, un 33 %, así como dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída, terán un dereito preferente a ocupar as vacantes que existan dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que se atopen en centros máis próximos ao seu domicilio, gardería, colexio ou centro de día de persoas da terceira idade, durante os seis anos seguintes ao nacemento ou adopción do neno ou nena ou mentres dure a atención á persoa discapacitada.

De non existiren vacantes, e contando coa conformidade da empresa, tamén se poderá pactar unha permuta cos traballadores ou traballadoras dos citados centros. Para tales efectos, o traballador ou traballadora deberá acreditar a inscrición do menor, da menor ou do familiar discapacitado ao centro que estea situado preto do centro de traballo ao cal ten interese en trasladarse.

Indican algúns convenios de empresa que se terá en conta a proximidade do domicilio habitual da persoa traballadora dos lugares en que teña que prestar o seu servizo.

Sinala outro convenio que se potenciará o uso da videoconferencia como vía para reducir a necesidade das viaxes de traballo e facilitar unha mellor conciliación da vida persoal e familiar, engadindo ademais que tanto nas convocatorias de reunións de traballo como na súa duración se procurará que estas non se estendan máis alá das 18.00 horas.

Establecen algúns convenios para o caso de aumento do cadro de persoal ou xestión de novos centros de traballo que as vacantes ou novos postos ocuparanse de forma preferente polas persoas traballadoras que se atopen prestando servizo na empresa tendo en conta como orde de preferencia a antigüidade, a proximidade do domicilio habitual da persoa traballadora ao centro de traballo do novo posto ou vacante, así como as cargas familiares.

-Vacacións

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).

Sinálase tamén que cando debido á baixa por incapacidade temporal ou suspensión con reserva de posto de traballo en caso de maternidade/paternidade, lactación ou risco durante o embarazo, non se desfruten as vacacións ou parte destas nas datas establecidas, terase dereito ao seu desfrute total ou parcial, aínda que finalizara o ano natural ao que correspondan.

Entre as preferencias na elección das quendas que se sinalan maioritariamente indícase as persoas traballadoras con responsabilidades familiares (fillos ou fillas menores de 12 anos ou en idade escolar e/ou maiores dependentes ao seu coidado).

Recollen algúns convenios a posibilidade de cambiar as quendas de vacacións entre as persoas traballadoras, indicando algúns deles os requisitos para facelo.

-Formación

Refírense estas cláusulas que se analizan con máis detalle no apartado 12 deste informe ás facilidades para acceder á formación por parte das persoas traballadoras, sinalando a 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 e perfeccionamento.

Tamén se regulan os permisos para acudir a exames e as axudas para a financiación da formación.

-Violencia de xénero

A maioría das cláusulas, que se analizan con máis detalle no apartado 16 deste informe, remiten ou recollen total ou parcialmente o sinalado ao respecto no Estatuto dos traballadores/as e na Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

-Outras medidas

Outro tipo de medidas consisten en axudas económicas ou complementos en determinadas situacións de incapacidade que se analizan con máis detalle no apartado sobre melloras sociais deste informe.

E. ABSENTISMO

Adóptase algunha medida concreta ou recóllense cláusulas sobre o control do absentismo en 90 convenios dos asinados en 2013 (46,15%) que afectan a 83.015 persoas traballadoras (34,21%) das que 67.787 son homes e 15.228 mulleres.

Deles 14 son de sector (34,15% dos de sector asinados) e afectan a 73.385 persoas traballadoras (32,57%), das que 60.626 son homes e 12.759 mulleres, e 76 son de empresa (49,35% dos de empresa asinados) e afectan a 9.630 persoas traballadoras (55,38%), das que 7.161 son homes e 2.469 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre absentismo. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	20,00%	1	25,00%	3	21,43%
	Núm. Traballad.	625	20,15%	2.425	28,85%	3.050	26,51%
	Homes	458	14,77%	970	11,54%	1.428	12,41%
	Mulleres	167	5,39%	1.455	17,31%	1.622	14,10%
A Coruña							
	Núm. Convenios	22	48,89%	5	45,45%	27	48,21%
	Núm. Traballad	1.714	45,91%	39.395	38,75%	41.109	39,01%
	Homes	1.144	30,65%	32.538	32,01%	33.682	31,96%
	Mulleres	570	15,27%	6.857	6,74%	7.427	7,05%
Lugo							
	Núm. Convenios	11	64,71%	4	100,00%	15	71,43%
	Núm. Traballad	1.418	81,78%	6.460	100,00%	7.878	96,14%
	Homes	1.189	68,57%	3.394	52,54%	4.583	55,93%
	Mulleres	229	13,21%	3.066	47,46%	3.295	40,21%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	44,44%	1	16,67%	5	33,33%
	Núm. Traballad	804	42,47%	4.425	24,15%	5.229	25,86%
	Homes	751	39,67%	3.894	21,25%	4.645	22,97%
	Mulleres	53	2,80%	531	2,90%	584	2,89%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	37	50,68%	3	18,75%	40	44,94%
	Núm. Traballad	5.069	73,16%	20.680	22,87%	25.749	26,45%
	Homes	3.619	52,23%	19.830	21,93%	23.449	24,09%
	Mulleres	1.450	20,93%	850	0,94%	2.300	2,36%
Galicia							
	Núm. Convenios	76	49,35%	14	34,15%	90	46,15%
	Núm. Traballad	9.630	55,38%	73.385	32,57%	83.015	34,21%
	Homes	7.161	41,18%	60.626	26,91%	67.787	27,93%
	Mulleres	2.469	14,20%	12.759	5,66%	15.228	6,28%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 68 os convenios con cláusulas ao respecto (47,22% dos asinados) que afectan a 34.949 persoas traballadoras (71,01%) das que 30.304 son homes e 4.645 mulleres.

Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 28.528 persoas traballadoras (72,24%), das que 25.557 son homes e 2.971 mulleres, e 62 son de empresa (48,06% dos de empresa asinados) e afectan a 6.421 persoas traballadoras (65,99%), das que 4.747 son homes e 1.674 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre absentismo. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	1	100,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	365	82,58%	2.400	100,00%	2.765	97,29%
	Homes	302	68,33%	1.900	79,17%	2.202	77,48%
	Mulleres	63	14,25%	500	20,83%	563	19,81%
A Coruña							
	Núm. Convenios	16	42,11%	3	75,00%	19	45,24%
	Núm. Traballad	876	42,30%	21.449	91,47%	22.325	87,48%
	Homes	651	31,43%	19.914	84,92%	20.565	80,58%
	Mulleres	225	10,86%	1.535	6,55%	1.760	6,90%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	33,33%	0	0,00%	5	27,78%
	Núm. Traballad	503	53,80%	0	0,00%	503	10,45%
	Homes	434	46,42%		0,00%	434	9,01%
	Mulleres	69	7,38%		0,00%	69	1,43%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	354	81,76%	0	0,00%	354	28,71%
	Homes	340	78,52%		0,00%	340	27,58%
	Mulleres	14	3,23%		0,00%	14	1,14%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	39	57,35%	2	40,00%	41	56,16%
	Núm. Traballad	4.323	73,91%	4.679	52,23%	9.002	60,79%
	Homes	3.020	51,63%	3.743	41,78%	6.763	45,67%
	Mulleres	1.303	22,28%	936	10,45%	2.239	15,12%
Galicia							
	Núm. Convenios	62	48,06%	6	40,00%	68	47,22%
	Núm. Traballad	6.421	65,99%	28.528	72,24%	34.949	71,01%
	Homes	4.747	48,79%	25.557	64,72%	30.304	61,57%
	Mulleres	1.674	17,20%	2.971	7,52%	4.645	9,44%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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 recóllense as condicións que deben cumprirse para ter dereito a eles e os motivos polos que 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 2013 fan depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo 18 convenios (9,23% dos asinados este ano) que afectan a 3.199 persoas traballadoras (1,32%) das que 2.639 son homes e 560 mulleres. Son todos de empresa.

En 2014 son 18 os convenios que fan depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo (12,50% dos asinados) e afectan a 3.108 persoas traballadoras (6,31%) das que 2.543 son homes e 565 mulleres. Só un é de sector.

Tense en conta tanto o absentismo individual como o colectivo ou os dous.

Faise maioritariamente cando a incapacidade temporal é por enfermidade común sen hospitalización.

- 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.

Para a súa determinación tense en conta ás veces de forma individualizada a asistencia ao traballo e noutros casos ponse en relación o absentismo individual co colectivo ou considérase este último unicamente.

Sínálanse tamén as faltas que se teñen en conta e cales non.

- Incídese na potenciación dos instrumentos de control e de redución do absentismo laboral así como da realización dos estudos necesarios co fin de reduci-lo.

- Faise referencia á posibilidade de descontos ou penalizacións nas retribucións, sinalando ás veces as ausencias que se exclúen.

- Nalgún convenio créase unha comisión específica de seguimento do absentismo. Noutros en cambio atribúense estas funcións á comisión paritaria do convenio.

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

- Noutro tipo de cláusulas recóllense compromisos xenéricos de redución do absentismo, sen concretar ningunha medida.

F. HORAS EXTRAORDINARIAS

En 2013 teñen cláusulas sobre horas extraordinarias 173 convenios (88,72% dos asinados) que afectan a 225.146 persoas traballadoras (92,78%) das que 140.410 son homes e 84.736 mulleres.

Deles 35 son de sector (85,37% dos de sector asinados) e afectan a 208.902 persoas traballadoras (92,73%), das que 129.539 son homes e 79.363 mulleres, e 138 son de empresa (89,61% dos de empresa asinados) e afectan a 16.244 persoas traballadoras (93,41%), das que 10.871 son homes e 5.373 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre horas extraordinarias. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	8	80,00%	4	100,00%	12	85,71%
	Núm. Traballad.	2.901	93,55%	8.406	100,00%	11.307	98,26%
	Homes	1.668	53,79%	4.391	52,24%	6.059	52,65%
	Mulleres	1.233	39,76%	4.015	47,76%	5.248	45,61%
A Coruña							
	Núm. Convenios	43	95,56%	10	90,91%	53	94,64%
	Núm. Traballad	3.656	97,94%	99.661	98,03%	103.317	98,03%
	Homes	2.161	57,89%	56.472	55,55%	58.633	55,63%
	Mulleres	1.495	40,05%	43.189	42,48%	44.684	42,40%
Lugo							
	Núm. Convenios	14	82,35%	3	75,00%	17	80,95%
	Núm. Traballad	1.691	97,52%	6.010	93,03%	7.701	93,98%
	Homes	1.416	81,66%	3.094	47,89%	4.510	55,04%
	Mulleres	275	15,86%	2.916	45,14%	3.191	38,94%
Ourense							
	Núm. Convenios	8	88,89%	5	83,33%	13	86,67%
	Núm. Traballad	1.849	97,68%	18.125	98,91%	19.974	98,79%
	Homes	1.466	77,44%	14.997	81,84%	16.463	81,43%
	Mulleres	383	20,23%	3.128	17,07%	3.511	17,37%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	65	89,04%	13	81,25%	78	87,64%
	Núm. Traballad	6.147	88,71%	76.700	84,82%	82.847	85,09%
	Homes	4.160	60,04%	50.585	55,94%	54.745	56,23%
	Mulleres	1.987	28,68%	26.115	28,88%	28.102	28,86%
Galicia							
	Núm. Convenios	138	89,61%	35	85,37%	173	88,72%
	Núm. Traballad	16.244	93,41%	208.902	92,73%	225.146	92,78%
	Homes	10.871	62,51%	129.539	57,50%	140.410	57,86%
	Mulleres	5.373	30,90%	79.363	35,23%	84.736	34,92%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 son 135 convenios (93,75% dos asinados este ano) os que teñen cláusulas sobre horas extraordinarias e afectan a 48.340 persoas traballadoras (98,22%) das que 39.399 son homes e 8.941 mulleres.

Deles 14 son de sector (93,33% dos de sector asinados) e afectan a 38.738 persoas traballadoras (98,10%), das que 32.828 son homes e 5.910 mulleres, e 121 son de empresa (93,80% dos de empresa asinados) e afectan a 9.602 persoas traballadoras (98,68%), das que 6.571 son homes e 3.031 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre horas extraordinarias. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	100,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	424	95,93%	2.400	100,00%	2.824	99,37%
	Homes	319	72,17%	1.900	79,17%	2.219	78,08%
	Mulleres	105	23,76%	500	20,83%	605	21,29%
A Coruña							
	Núm. Convenios	36	94,74%	4	100,00%	40	95,24%
	Núm. Traballad	2.048	98,89%	23.449	100,00%	25.497	99,91%
	Homes	1.345	64,94%	21.614	92,17%	22.959	89,96%
	Mulleres	703	33,94%	1.835	7,83%	2.538	9,95%
Lugo							
	Núm. Convenios	14	93,33%	2	66,67%	16	88,89%
	Núm. Traballad	919	98,29%	3.130	80,67%	4.049	84,09%
	Homes	730	78,07%	2.226	57,37%	2.956	61,39%
	Mulleres	189	20,21%	904	23,30%	1.093	22,70%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	100,00%	2	100,00%	6	100,00%
	Núm. Traballad	433	100,00%	800	100,00%	1.233	100,00%
	Homes	366	84,53%	475	59,38%	841	68,21%
	Mulleres	67	15,47%	325	40,63%	392	31,79%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	64	94,12%	5	100,00%	69	94,52%
	Núm. Traballad	5.778	98,79%	8.959	100,00%	14.737	99,52%
	Homes	3.811	65,16%	6.613	73,81%	10.424	70,39%
	Mulleres	1.967	33,63%	2.346	26,19%	4.313	29,13%
Galicia							
	Núm. Convenios	121	93,80%	14	93,33%	135	93,75%
	Núm. Traballad	9.602	98,68%	38.738	98,10%	48.340	98,22%
	Homes	6.571	67,53%	32.828	83,13%	39.399	80,05%
	Mulleres	3.031	31,15%	5.910	14,97%	8.941	18,17%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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 (xeralmente indícase que non).

Nalgúns casos establécese un prazo de tempo no que se ten que desfrutar o descanso (xeralmente nos 2, 3, ou 4 meses seguintes) e ás veces exclúense algúns períodos ou indícase que se desfrutarán en períodos de baixa actividade.

Remítese noutros convenios ao acordo entre as partes para o disfrute do descanso.

Refírense algúns convenios a quen lle corresponde a opción entre o descanso ou a compensación económica pola realización de horas extraordinarias (empresa, persoa traballadora ou de mutuo acordo). Nalgún caso indícase a opción para o 50% das horas realizadas.

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 (algúns deles establecen un valor inferior neste caso e outros igual e nalgúns casos diferencian ademais se é o sábado pola mañá ou pola tarde) ou os días de descanso.

Indican algúns convenios cal é o horario que se considera nocturno para estes efectos.

- Control das horas extraordinarias

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, servizos ou departamentos.

Hai convenios que indican a periodicidade coa que debe producirse esta información, sinalando xeralmente que será mensual.

Remítese xeralmente á Comisión Paritaria do convenio para o control e vixilancia do establecido respecto destas horas.

- Redución ou supresión das horas extraordinarias

No ano 2013 establécese a supresión das horas extraordinarias habituais en 39 convenios (20% dos asinados nese ano) que afectan a 101.531 persoas traballadoras (41,84%) das que 48.824 son homes e 52.707 mulleres.

Deles 10 son de sector (24,39% dos de sector asinados) e afectan a 97.240 persoas traballadoras (43,16%), das que 46.337 son homes e 50.903 mulleres, e 29 son de empresa (18,83% dos de empresa asinados) e afectan a 4.291 persoas traballadoras (24,68%), das que 2.487 son homes e 1.804 mulleres.

En 2014 son 28 os convenios que establecen a supresión das horas extraordinarias habituais (19,44% dos asinados) que afectan a 4.682 persoas traballadoras (9,51%) das que 2.822 son homes e 1.860 mulleres.

Deles 1 é de sector (6,67% dos de sector asinados este ano) e afectan a 1.700 persoas traballadoras (4,31%), das que 1.200 son homes e 500 mulleres, e 27 son de empresa (20,93% dos de empresa asinados) e afectan a 2.982 persoas traballadoras (30,65%), das que 1.622 son homes e 1.360 mulleres.

No ano 2013 indican a redución ao mínimo das horas extraordinarias ou a redución do número máximo establecido no Estatuto dos traballadores/as 53 convenios (27,18% dos asinados) que afectan a 121.363 persoas traballadoras (50,01%) das que 75.260 son homes e 46.103 mulleres.

Deles 14 son de sector (34,15% dos de sector asinados) e afectan a 116.765 persoas traballadoras (51,83%), das que 72.166 son homes e 44.599 mulleres, e 39 son de empresa (25,32% dos de empresa asinados) e afectan a 4.598 persoas traballadoras (26,44%), das que 3.094 son homes e 1.504 mulleres.

En 2014 son 38 os convenios que o indican (26,39% dos asinados este ano) e afectan a 30.716 persoas traballadoras (62,41%) das que 27.215 son homes e 3.501 mulleres.

Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 27.649 persoas traballadoras (70,02%), das que 24.914 son homes e 2.735 mulleres, e 32 son de empresa (24,81% dos de empresa asinados) e afectan a 3.067 persoas traballadoras (31,52%), das que 2.301 son homes e 766 mulleres.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que indican a supresión das horas extraordinarias habituais.

**Convenios que indican a supresión das horas extraordinarias habituais
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

		Galicia	
		Nº	%
Sector	2009	11	36,7
	2010	6	20,0
	2011	3	11,5
	2012	5	35,7
	2013	10	24,4
	2014	1	6,7
Empresa	2009	17	13,0
	2010	22	18,8
	2011	14	15,1
	2012	14	13,6
	2013	29	18,8
	2014	27	20,9
Total 2014		28	19,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- 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.

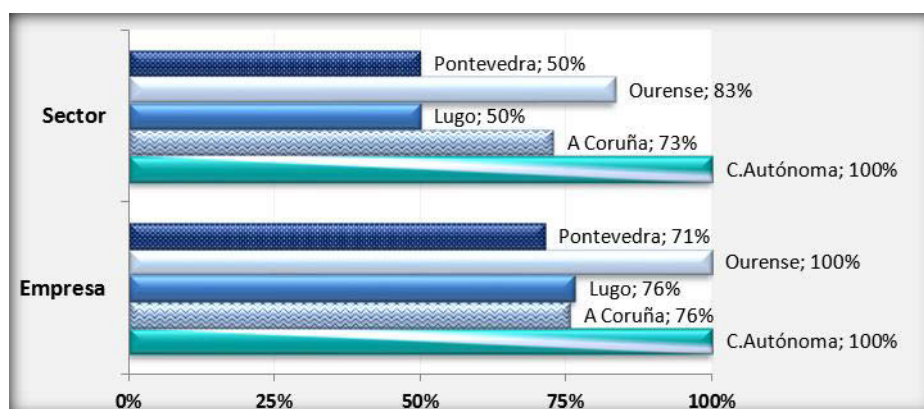
8. CONTRATACIÓN E EMPREGO

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

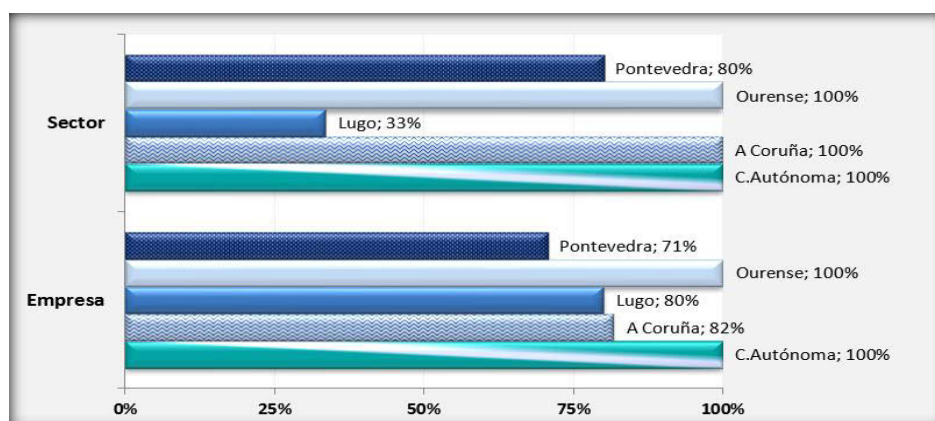
No ano 2013 regulan dalgún xeito o ingreso no traballo 145 convenios (74,36% dos asinados) que afectan a 219.670 persoas traballadoras (90,52%) das que 138.360 son homes e 81.310 mulleres.

Deles 27 son de sector (65,85% dos de sector asinados) e afectan a 204.452 persoas traballadoras (90,75%), das que 128.328 son homes e 76.124 mulleres, e 118 son de empresa (76,62% dos de empresa asinados) e afectan a 15.218 persoas traballadoras (87,51%), das que 10.032 son homes e 5.186 mulleres.



No ano 2014 son 111 os convenios que o regulan (77,08% dos asinados) que afectan a 42.765 persoas traballadoras (86,89%) das que 35.278 son homes e 7.487 mulleres.

Deles 12 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 34.608 persoas traballadoras (87,64%), das que 29.902 son homes e 4.706 mulleres, e 99 son de empresa (76,74% dos de empresa asinados) e afectan a 8.157 persoas traballadoras (83,83%), das que 5.376 son homes e 2.781 mulleres.



Os cadros seguintes reflicten os convenios con cláusulas sobre ingreso no traballo en 2013 e 2014 por provincias.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre ingreso no traballo. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	10	100,00%	4	100,00%	14	100,00%
	Núm. Traballad.	3.101	100,00%	8.406	100,00%	11.507	100,00%
	Homes	1.785	57,56%	4.391	52,24%	6.176	53,67%
	Mulleres	1.316	42,44%	4.015	47,76%	5.331	46,33%
A Coruña							
	Núm. Convenios	34	75,56%	8	72,73%	42	75,00%
	Núm. Traballad	3.083	82,59%	97.571	95,98%	100.654	95,50%
	Homes	1.699	45,51%	55.230	54,33%	56.929	54,02%
	Mulleres	1.384	37,07%	42.341	41,65%	43.725	41,49%
Lugo							
	Núm. Convenios	13	76,47%	2	50,00%	15	71,43%
	Núm. Traballad	1.554	89,62%	3.050	47,21%	4.604	56,19%
	Homes	1.402	80,85%	2.650	41,02%	4.052	49,45%
	Mulleres	152	8,77%	400	6,19%	552	6,74%
Ourense							
	Núm. Convenios	9	100,00%	5	83,33%	14	93,33%
	Núm. Traballad	1.893	100,00%	18.125	98,91%	20.018	99,01%
	Homes	1.502	79,34%	14.997	81,84%	16.499	81,61%
	Mulleres	391	20,66%	3.128	17,07%	3.519	17,41%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	52	71,23%	8	50,00%	60	67,42%
	Núm. Traballad	5.587	80,63%	77.300	85,48%	82.887	85,14%
	Homes	3.644	52,59%	51.060	56,46%	54.704	56,19%
	Mulleres	1.943	28,04%	26.240	29,02%	28.183	28,95%
Galicia							
	Núm. Convenios	118	76,62%	27	65,85%	145	74,36%
	Núm. Traballad	15.218	87,51%	204.452	90,75%	219.670	90,52%
	Homes	10.032	57,69%	128.328	56,96%	138.360	57,02%
	Mulleres	5.186	29,82%	76.124	33,79%	81.310	33,51%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre ingreso no traballo. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	100,00%	1	100,00%	5	100,00%
	Núm. Traballad.	442	100,00%	2.400	100,00%	2.842	100,00%
	<i>Homes</i>	333	75,34%	1.900	79,17%	2.233	78,57%
	<i>Mulleres</i>	109	24,66%	500	20,83%	609	21,43%
A Coruña							
	Núm. Convenios	31	81,58%	4	100,00%	35	83,33%
	Núm. Traballad	1.897	91,60%	23.449	100,00%	25.346	99,32%
	<i>Homes</i>	1.244	60,07%	21.614	92,17%	22.858	89,57%
	<i>Mulleres</i>	653	31,53%	1.835	7,83%	2.488	9,75%
Lugo							
	Núm. Convenios	12	80,00%	1	33,33%	13	72,22%
	Núm. Traballad	599	64,06%	2.500	64,43%	3.099	64,36%
	<i>Homes</i>	435	46,52%	2.100	54,12%	2.535	52,65%
	<i>Mulleres</i>	164	17,54%	400	10,31%	564	11,71%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	100,00%	2	100,00%	6	100,00%
	Núm. Traballad	433	100,00%	800	100,00%	1.233	100,00%
	<i>Homes</i>	366	84,53%	475	59,38%	841	68,21%
	<i>Mulleres</i>	67	15,47%	325	40,63%	392	31,79%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	48	70,59%	4	80,00%	52	71,23%
	Núm. Traballad	4.786	81,83%	5.459	60,93%	10.245	69,19%
	<i>Homes</i>	2.998	51,26%	3.813	42,56%	6.811	46,00%
	<i>Mulleres</i>	1.788	30,57%	1.646	18,37%	3.434	23,19%
Galicia							
	Núm. Convenios	99	76,74%	12	80,00%	111	77,08%
	Núm. Traballad	8.157	83,83%	34.608	87,64%	42.765	86,89%
	<i>Homes</i>	5.376	55,25%	29.902	75,72%	35.278	71,68%
	<i>Mulleres</i>	2.781	28,58%	4.706	11,92%	7.487	15,21%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O tipo de cláusulas que recollen fai referencia aos seguintes aspectos:

- Posibilidade ou necesidade de facer as probas de selección teórico-prácticas e psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar se o grao de aptitude e a preparación das persoas interesadas son adecuados 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.

Faise referencia ao establecemento de procedementos e políticas de carácter obxectivo baseadas en principios de mérito e capacidade e de adecuación persoa - posto, valorando as candidaturas sobre a base da idoneidade, asegurando en todo momento que os postos de traballo nos diferentes ámbitos de responsabilidade son ocupados polas persoas máis axeitadas nun marco de igualdade de trato con ausencia de toda discriminación.

Tamén se refíren á utilización dunha linguaxe non sexista na documentación dos procesos de selección.

Establecen algúns convenios que se dará preferencia a aqueles empregados e empregadas que pertencen a un colectivo sinalado no plan de igualdade como desprotexido ou subrepresentado.

Recollen tamén ás veces os criterios que se deberán de ter en conta nos baremos dos concursos, sinalando entre outros a formación, a experiencia, o coñecemento do posto e o historial profesional.

- Obrigación de informar á representación dos traballadores/as e/ou dar publicidade da convocatoria da praza no taboleiro de anuncios cunha antelación suficiente á celebración das probas.

- Preferencias na contratación en igualdade de condicións para os fillos e fillas ou familiares das persoas traballadoras ou para anteriores persoas traballadoras da empresa (prestasen ou presten os seus servizos na empresa con carácter eventual, a tempo parcial, etc).

- Elaboración de listas ou bolsas de persoas traballadoras ás que recorrer á hora de cubrir as necesidades da empresa.

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

- Necesidade dunha revisión médica previa ao ingreso no traballo.

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

- Na cobertura de vacantes indícase xeralmente que, antes de contratar persoas alleas á empresa, trátase de cubrir estas prazas con persoas traballadoras do cadro de persoal, sempre que cumpran os requisitos requiridos, pasándose a cubrir as vacantes que estas orixinen polas novas contratacións.

- Indican algúns convenios que as vacantes ou novos postos ocuparanse de forma preferente polas persoas traballadoras que se atopen prestando servizo na empresa tendo en conta como orde de preferencia a antigüidade, a proximidade do domicilio habitual da persoa traballadora ao centro de traballo do novo posto ou vacante, así como as cargas familiares da persoa solicitante.

- Establecen algúns convenios medidas de non discriminación da muller no ingreso na empresa e de acción positiva sinalando que terán preferencia no ingreso as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.

- Recolle un convenio de empresa a seguinte cláusula para a cobertura das vacantes:

Habilitarase un sistema para a cobertura de traslados a quendas e prazas vacantes baseado nos seguintes principios xerais:

Prioridade das persoas traballadoras en cadro de persoal tendo sempre en conta as necesidades do servizo respectivo.

Comunicación da vacante que puidese producirse.

Consideraranse vacantes as que se produzan nas diferentes quendas por defunción, xubilación, incapacidade total e absoluta e, en xeral todas aquelas que se produzan nos postos de carácter fixo que poidan preverse con certa anticipación. Cando se produza unha promoción profesional a categoría superior os promocionados deixarán vacantes na categoría e quenda ocupada que se farán efectivas unha vez transcorrido o preceptivo período de proba.

Resposta escrita por parte das persoas traballadoras solicitando o traslado ou a praza.

Preferencia das persoas traballadoras do centro de traballo, en primeiro lugar, e das persoas traballadoras doutros centros, en segundo lugar, tendo en conta a proximidade do seu domicilio habitual ao centro de traballo onde se produza a posibilidade do traslado ou vacantes, segundo os criterios que se reflicten no seguinte apartado:

O 33% das vacantes producidas serán cubertas polo criterio de antigüidade na quenda de fin de semana e festivos. O 33% cubriranse segundo os criterios de antigüidade e idoneidade na empresa e o 33% restante cos criterios que a empresa considere máis oportunos. As vacantes cubriranse de forma rotatoria segundo estas porcentaxes.

A Empresa, durante o mes de xaneiro, informará anualmente ás representación dos traballadores/as sobre as estimacións de previsión de novos ingresos para o exercicio seguinte.

As vacantes que se produzan cubriranse nun prazo máximo de 30 días desde que estas se produzan e serán cubertas segundo dispón o Convenio Colectivo e a redacción definitiva do AGA.

Rematada a parte interna de cobertura de vacantes e a partires do cadro actual de traballadores e traballadoras e durante o tempo que exista a crise actual que estamos a sufrir, ou teñamos unhas cifras de desemprego superiores o 10%, a Empresa comprométese a cubrir as vacantes que se produzan e sexa necesario acudir a contratación externa, atendendo os seguintes criterios: O 50% das vacantes cubriranse, tendo en conta ter estado contratado pola empresa con anterioridade, e o 50% restante cos seguintes criterios:

1.—Familias con todos os seus membros en paro e sen ingresos

2.—Prioridade as cargas familiares

3.—O ámbito xeográfico será o da actividade da empresa ou do Convenio Colectivo de Empresa

4.—A creación desta Bolsa de Emprego, realizarase coa colaboración dos Servizos Sociais do Concello de Pontevedra.

5.—Todos os datos relativos a situación de desemprego, cargas familiares e ingresos económicos serán debidamente acreditados coas certificacións correspondentes.

6.—A relación de persoal pertencente a esta Bosa de Emprego será administrada conxuntamente pola Empresa e o Comité de Empresa durante o tempo da súa vixencia.

7.— Estes criterios serán de aplicación sempre e cando se dea a idoneidade para ocupar o posto de traballo en que se produce a vacante.

➤ Período de proba

Dos convenios asinados en 2013 conteñen cláusulas sobre o período de proba 89 (45,64%) que afectan a 204.294 persoas traballadoras (84,19%) das que 127.963 son homes e 76.331 mulleres.

Deles 24 son de sector (58,54% dos de sector asinados) e afectan a 197.296 persoas traballadoras (87,58%), das que 123.476 son homes e 73.820 mulleres, e 65 son de empresa (42,21% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 6.998 persoas traballadoras (40,24%), das que 4.487 son homes e 2.511 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre período de proba. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	40,00%	3	75,00%	7	50,00%
	Núm. Traballad.	149	4,80%	7.336	87,27%	7.485	65,05%
	Homes	116	3,74%	3.539	42,10%	3.655	31,76%
	Mulleres	33	1,06%	3.797	45,17%	3.830	33,28%
A Coruña							
	Núm. Convenios	21	46,67%	7	63,64%	28	50,00%
	Núm. Traballad	2.110	56,52%	91.785	90,29%	93.895	89,09%
	Homes	1.011	27,08%	51.490	50,65%	52.501	49,81%
	Mulleres	1.099	29,44%	40.295	39,64%	41.394	39,28%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	29,41%	2	50,00%	7	33,33%
	Núm. Traballad	299	17,24%	3.050	47,21%	3.349	40,87%
	Homes	279	16,09%	2.650	41,02%	2.929	35,75%
	Mulleres	20	1,15%	400	6,19%	420	5,13%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	77,78%	5	83,33%	12	80,00%
	Núm. Traballad	990	52,30%	18.125	98,91%	19.115	94,54%
	Homes	914	48,28%	14.997	81,84%	15.911	78,70%
	Mulleres	76	4,01%	3.128	17,07%	3.204	15,85%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	28	38,36%	7	43,75%	35	39,33%
	Núm. Traballad	3.450	49,79%	77.000	85,15%	80.450	82,63%
	Homes	2.167	31,27%	50.800	56,18%	52.967	54,40%
	Mulleres	1.283	18,52%	26.200	28,97%	27.483	28,23%
Galicia							
	Núm. Convenios	65	42,21%	24	58,54%	89	45,64%
	Núm. Traballad	6.998	40,24%	197.296	87,58%	204.294	84,19%
	Homes	4.487	25,80%	123.476	54,81%	127.963	52,73%
	Mulleres	2.511	14,44%	73.820	32,77%	76.331	31,45%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 teñen cláusulas sobre o período de proba 67 convenios (46,53% dos asinados este ano) que afectan a 37.018 persoas traballadoras (75,21%) das que 31.023 son homes e 5.995 mulleres.

Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 32.108 persoas traballadoras (81,31%), das que 27.802 son homes e 4.306 mulleres, e 56 son de empresa (43,41% dos de empresa asinados) e afectan a 4.910 persoas traballadoras (50,46%), das que 3.221 son homes e 1.689 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre período de proba. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	100,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	77	17,42%	2.400	100,00%	2.477	87,16%
	Homes	31	7,01%	1.900	79,17%	1.931	67,95%
	Mulleres	46	10,41%	500	20,83%	546	19,21%
A Coruña							
	Núm. Convenios	15	39,47%	4	100,00%	19	45,24%
	Núm. Traballad	807	38,97%	23.449	100,00%	24.256	95,05%
	Homes	553	26,70%	21.614	92,17%	22.167	86,86%
	Mulleres	254	12,26%	1.835	7,83%	2.089	8,19%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	33,33%	0	0,00%	5	27,78%
	Núm. Traballad	120	12,83%	0	0,00%	120	2,49%
	Homes	94	10,05%		0,00%	94	1,95%
	Mulleres	26	2,78%		0,00%	26	0,54%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	100,00%	2	100,00%	6	100,00%
	Núm. Traballad	433	100,00%	800	100,00%	1.233	100,00%
	Homes	366	84,53%	475	59,38%	841	68,21%
	Mulleres	67	15,47%	325	40,63%	392	31,79%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	29	42,65%	4	80,00%	33	45,21%
	Núm. Traballad	3.473	59,38%	5.459	60,93%	8.932	60,32%
	Homes	2.177	37,22%	3.813	42,56%	5.990	40,45%
	Mulleres	1.296	22,16%	1.646	18,37%	2.942	19,87%
Galicia							
	Núm. Convenios	56	43,41%	11	73,33%	67	46,53%
	Núm. Traballad	4.910	50,46%	32.108	81,31%	37.018	75,21%
	Homes	3.221	33,10%	27.802	70,41%	31.023	63,03%
	Mulleres	1.689	17,36%	4.306	10,90%	5.995	12,18%

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.

Algunhas destas cláusulas recollen total ou parcialmente o sinalado ao respecto no artigo 14 do Estatuto dos traballadores/as, sinalando a obriga de realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba e indicando que a persoa traballadora, durante o período de proba, terá os dereitos e obrigas correspondentes ao seu grupo profesional e ao posto de traballo que desempeñe coma se fose de cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

Recóllese tamén o sinalado respecto de que transcorrido o período de proba sen que se producira o desestemento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade da persoa traballadora na empresa.

Tamén recollen algúns convenios a necesidade de facelo por escrito.

Respecto da comunicación da non superación do período de proba sinálase a necesidade de facelo por escrito e/ou de comunicalo á representación legal dos traballadores/as.

A maioría dos convenios que fan referencia á situación de incapacidade temporal e/ou maternidade, adopción ou acollemento durante este período indican que interromperá o cómputo.

Outras cláusulas remiten ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios con cláusulas sobre o período de proba.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas sobre o período de proba
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
2009	14	46,7	50	38,2	64	39,8
2010	20	66,7	43	36,8	63	42,9
2011	17	65,4	37	39,8	54	45,4
2012	9	64,3	41	39,8	50	42,7
2013	24	58,5	65	42,2	89	45,6
2014	11	73,3	56	43,4	67	46,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

B. CONTRATACIÓN. MODALIDADES DE CONTRATOS

No ano 2013 conteñen cláusulas sobre a contratación 168 convenios (86,15% dos asinados) que afectan a 240.563 persoas traballadoras (99,13%) das que 148.223 son homes e 92.340 mulleres.

Deles 40 son de sector (97,56% dos de sector asinados) e afectan a 224.902 persoas traballadoras (99,83%), das que 137.774 son homes e 87.128 mulleres, e 128 son de empresa (83,12% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 15.661 persoas traballadoras (90,06%), das que 10.449 son homes e 5.212 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre contratación. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	10	100,00%	4	100,00%	14	100,00%
	Núm. Traballad.	3.101	100,00%	8.406	100,00%	11.507	100,00%
	Homes	1.785	57,56%	4.391	52,24%	6.176	53,67%
	Mulleres	1.316	42,44%	4.015	47,76%	5.331	46,33%
A Coruña							
	Núm. Convenios	34	75,56%	11	100,00%	45	80,36%
	Núm. Traballad.	3.180	85,19%	101.661	100,00%	104.841	99,48%
	Homes	1.789	47,92%	58.452	57,50%	60.241	57,16%
	Mulleres	1.391	37,26%	43.209	42,50%	44.600	42,32%
Lugo							
	Núm. Convenios	15	88,24%	4	100,00%	19	90,48%
	Núm. Traballad.	1.712	98,73%	6.460	100,00%	8.172	99,73%
	Homes	1.423	82,06%	3.394	52,54%	4.817	58,79%
	Mulleres	289	16,67%	3.066	47,46%	3.355	40,94%
Ourense							
	Núm. Convenios	8	88,89%	6	100,00%	14	93,33%
	Núm. Traballad.	1.034	54,62%	18.325	100,00%	19.359	95,75%
	Homes	950	50,18%	15.167	82,77%	16.117	79,72%
	Mulleres	84	4,44%	3.158	17,23%	3.242	16,04%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	61	83,56%	15	93,75%	76	85,39%
	Núm. Traballad.	6.634	95,74%	90.050	99,58%	96.684	99,31%
	Homes	4.502	64,97%	56.370	62,34%	60.872	62,52%
	Mulleres	2.132	30,77%	33.680	37,24%	35.812	36,78%
Galicia							
	Núm. Convenios	128	83,12%	40	97,56%	168	86,15%
	Núm. Traballad.	15.661	90,06%	224.902	99,83%	240.563	99,13%
	Homes	10.449	60,09%	137.774	61,16%	148.223	61,08%
	Mulleres	5.212	29,97%	87.128	38,68%	92.340	38,05%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 121 os convenios que conteñen cláusulas sobre a contratación (84,03% dos asinados) e afectan a 48.222 persoas traballadoras (97,98%) das que 38.925 son homes e 9.297 mulleres.

Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 39.488 persoas traballadoras (100%), das que 33.078 son homes e 6.410 mulleres, e 106 son de empresa (82,17% dos de empresa asinados) e afectan a 8.734 persoas traballadoras (89,76%), das que 5.847 son homes e 2.887 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre contratación. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	100,00%	1	100,00%	5	100,00%
	Núm. Traballad.	442	100,00%	2.400	100,00%	2.842	100,00%
	Homes	333	75,34%	1.900	79,17%	2.233	78,57%
	Mulleres	109	24,66%	500	20,83%	609	21,43%
A Coruña							
	Núm. Convenios	33	86,84%	4	100,00%	37	88,10%
	Núm. Traballad	1.730	83,53%	23.449	100,00%	25.179	98,66%
	Homes	1.083	52,29%	21.614	92,17%	22.697	88,94%
	Mulleres	647	31,24%	1.835	7,83%	2.482	9,73%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	60,00%	3	100,00%	12	66,67%
	Núm. Traballad	464	49,63%	3.880	100,00%	4.344	90,22%
	Homes	353	37,75%	2.476	63,81%	2.829	58,75%
	Mulleres	111	11,87%	1.404	36,19%	1.515	31,46%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	100,00%	2	100,00%	6	100,00%
	Núm. Traballad	433	100,00%	800	100,00%	1.233	100,00%
	Homes	366	84,53%	475	59,38%	841	68,21%
	Mulleres	67	15,47%	325	40,63%	392	31,79%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	56	82,35%	5	100,00%	61	83,56%
	Núm. Traballad	5.665	96,85%	8.959	100,00%	14.624	98,76%
	Homes	3.712	63,46%	6.613	73,81%	10.325	69,73%
	Mulleres	1.953	33,39%	2.346	26,19%	4.299	29,03%
Galicia							
	Núm. Convenios	106	82,17%	15	100,00%	121	84,03%
	Núm. Traballad	8.734	89,76%	39.488	100,00%	48.222	97,98%
	Homes	5.847	60,09%	33.078	83,77%	38.925	79,09%
	Mulleres	2.887	29,67%	6.410	16,23%	9.297	18,89%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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 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 á persoa traballadora.

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

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

Tamén se refiren á obriga de entregarlle unha copia básica dos contratos e das prórrogas e denuncias deles, sinalando nalgúns casos o prazo para facelo.

- Información sobre a cotización á Seguridade Social co fin de que as persoas traballadoras constaten a súa situación laboral.

Refírense a maioría destas cláusulas á publicación nos taboleiros de anuncios das copias dos boletíns de cotización á Seguridade Social correspondentes ao último mes en que se fixese efectiva a liquidación.

- Cláusulas sobre contratación temporal.

Sinálase ao respecto que os contratos se suxeitarán ao principio de causalidade.

Indícase tamén que as persoas contratadas por tempo determinado terán os mesmos dereitos e igualdade de trato nas relacións laborais que as demais persoas traballadoras do cadro de persoal, salvo as limitacións que se deriven da natureza e duración do seu contrato.

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 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).

Indícase que nas liquidacións que teñan lugar por finalización ou rescisión do contrato ou outras causas, farase constar que a persoa traballadora non perderá o dereito a cobrar o que a empresa teña que aboar en concepto de revisións, atrasos ou calquera outro tipo de variación na retribución que corresponda ao tempo de prestación de servizos.

Faise constar ás veces a posibilidade de que a persoa traballadora poida estar asistida por un representante dos traballadores/as ou, no seu defecto, por un representante sindical dos sindicatos asinantes do convenio ou do sindicato ao que estea afiliado/a.

Outras cláusulas remiten ao sinalado na lexislación vixente.

- Extinción do contrato por causas obxectivas

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 ás persoas traballadoras afectadas como á representación dos traballadores/as na empresa. Engádese que sen prexuízo da eficacia e executividade do acordo extintivo, conforme ao procedemento establecido na lei, a representación dos traballadores/as emitirá informe motivado sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada (indican o prazo para facelo).

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 53.1.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.

Analízanse a continuación con máis detalle as cláusulas sobre as distintas **modalidades de contratación** recollidas nos convenios asinados este ano.

➤ **Modalidades de contratación**

- **Contrato de obra ou servizo determinado**

No ano 2013 teñen cláusulas sobre este tipo de contrato 57 convenios (29,23% dos asinados) que afectan a 147.816 persoas traballadoras (60,91%) das que 98.708 son homes e 49.108 mulleres.

Deles 20 son de sector (48,78% dos de sector asinados) e afectan a 143.601 persoas traballadoras (63,74%), das que 95.821 son homes e 47.780 mulleres, e 37 son de empresa (24,03% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 4.215 persoas traballadoras (24,24%), das que 2.887 son homes e 1.328 mulleres.

En 2014 son 36 os convenios que teñen cláusulas sobre este tipo de contrato (25% dos asinados) que afectan a 15.990 persoas traballadoras (32,49%) das que 12.299 son homes e 3.691 mulleres.

Deles 8 son de sector (53,33% dos de sector asinados) e afectan a 14.058 persoas traballadoras (35,60%), das que 11.177 son homes e 2.881 mulleres, e 28 son de empresa (21,71% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 1.932 persoas traballadoras (19,86%), das que 1.122 son homes e 810 mulleres.

Os cadros seguintes reflicten os convenios con este tipo de cláusulas en 2013 e 2014 por provincias.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato de obra ou servizo determinado.
Galicia. 2013**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	20,00%	1	25,00%	3	21,43%
	Núm. Traballad.	178	5,74%	3.911	46,53%	4.089	35,53%
	Homes	101	3,26%	2.169	25,80%	2.270	19,73%
	Mulleres	77	2,48%	1.742	20,72%	1.819	15,81%
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	24,44%	6	54,55%	17	30,36%
	Núm. Traballad	820	21,97%	51.655	50,81%	52.475	49,79%
	Homes	457	12,24%	36.470	35,87%	36.927	35,04%
	Mulleres	363	9,72%	15.185	14,94%	15.548	14,75%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	5,88%	3	75,00%	4	19,05%
	Núm. Traballad	38	2,19%	3.500	54,18%	3.538	43,18%
	Homes	38	2,19%	2.950	45,67%	2.988	36,47%
	Mulleres	0	0,00%	550	8,51%	550	6,71%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	22,22%	2	33,33%	4	26,67%
	Núm. Traballad	484	25,57%	6.735	36,75%	7.219	35,71%
	Homes	453	23,93%	4.472	24,40%	4.925	24,36%
	Mulleres	31	1,64%	2.263	12,35%	2.294	11,35%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	21	28,77%	8	50,00%	29	32,58%
	Núm. Traballad	2.695	38,89%	77.800	86,03%	80.495	82,68%
	Homes	1.838	26,53%	49.760	55,03%	51.598	53,00%
	Mulleres	857	12,37%	28.040	31,01%	28.897	29,68%
Galicia							
	Núm. Convenios	37	24,03%	20	48,78%	57	29,23%
	Núm. Traballad	4.215	24,24%	143.601	63,74%	147.816	60,91%
	Homes	2.887	16,60%	95.821	42,53%	98.708	40,68%
	Mulleres	1.328	7,64%	47.780	21,21%	49.108	20,24%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato de obra ou servizo determinado.
Galicia. 2014**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	50,00%	1	100,00%	3	60,00%
	Núm. Traballad.	59	13,35%	2.400	100,00%	2.459	86,52%
	Homes	17	3,85%	1.900	79,17%	1.917	67,45%
	Mulleres	42	9,50%	500	20,83%	542	19,07%
A Coruña							
	Núm. Convenios	6	15,79%	2	50,00%	8	19,05%
	Núm. Traballad	119	5,75%	5.449	23,24%	5.568	21,82%
	Homes	53	2,56%	4.714	20,10%	4.767	18,68%
	Mulleres	66	3,19%	735	3,13%	801	3,14%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	13,33%	2	66,67%	4	22,22%
	Núm. Traballad	163	17,43%	3.250	83,76%	3.413	70,88%
	Homes	128	13,69%	2.350	60,57%	2.478	51,46%
	Mulleres	35	3,74%	900	23,20%	935	19,42%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	5	1,15%	0	0,00%	5	0,41%
	Homes	0	0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres	5	1,15%		0,00%	5	0,41%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	17	25,00%	3	60,00%	20	27,40%
	Núm. Traballad	1.586	27,12%	2.959	33,03%	4.545	30,69%
	Homes	924	15,80%	2.213	24,70%	3.137	21,18%
	Mulleres	662	11,32%	746	8,33%	1.408	9,51%
Galicia							
	Núm. Convenios	28	21,71%	8	53,33%	36	25,00%
	Núm. Traballad	1.932	19,86%	14.058	35,60%	15.990	32,49%
	Homes	1.122	11,53%	11.177	28,30%	12.299	24,99%
	Mulleres	810	8,32%	2.881	7,30%	3.691	7,50%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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.

Indica algún convenio de sector os traballos ou tarefas que en ningún caso terán a consideración de substantividade propia dentro da actividade normal da empresa, sen que, polo tanto, poidan concertarse contratos de obra ou servizo determinado para cubrir estas situacións.

Sinálase nalgúns convenios que no contrato de traballo farase constar, de forma clara e precisa, se o contrato é de obra ou servizo, cunha completa identificación da obra ou servizo para a cal se contrata a persoa traballadora.

Regulan outras cláusulas a indemnización que corresponde por fin deste contrato, indicando un número de días por por mes ou por ano de servizo, ou a parte proporcional que corresponda, ou unha porcentaxe calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable devengados durante a vixencia do contrato, establecendo nalgúns casos porcentaxes distintas en función da duración do contrato.

Outro tipo de cláusulas refírense aos requisitos dos cesamentos.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato de obra ou servizo
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	3	75,0	3	75,0	0	0,0	2	20,0	3	33,3	11	36,7
2010	3	75,0	3	50,0	1	33,3	1	12,5	3	33,3	11	36,7
2011	1	25,0	1	33,3	1	14,3	2	22,2	2	66,7	7	26,9
2012	1	25,0	0	0,0	-	-	2	50,0	2	50,0	5	35,7
2013	1	25,0	6	54,6	3	75,0	2	33,3	8	50,0	20	48,8
2014	1	100,0	2	50,0	2	66,7	0	0,0	3	60,0	8	53,3
Empresa												
2009	0	0,0	5	13,2	1	12,5	2	20,0	15	22,7	23	17,6
2010	2	28,6	3	10,0	4	25,0	3	30,0	14	25,9	26	22,2
2011	2	28,6	2	6,7	1	12,5	5	50,0	13	34,2	23	24,7
2012	1	20,0	6	20,7	2	20,0	1	33,3	7	12,5	17	16,5
2013	2	20,0	11	24,4	1	5,9	2	22,2	21	28,8	37	24,0
2014	2	50,0	6	15,8	2	13,3	1	25,0	17	25,0	28	21,7
Total 2014	3	60,0	8	19,1	4	22,2	1	16,7	20	27,4	36	25,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato eventual por circunstancias da produción

No ano 2013 teñen cláusulas sobre este contrato 91 convenios (46,67% dos asinados este ano) que afectan a 225.531 persoas traballadoras (92,94%) das que 138.950 son homes e 86.581 mulleres.

Deles 36 son de sector (87,80% dos de sector asinados) e afectan a 219.182 persoas traballadoras (97,29%), das que 134.887 son homes e 84.295 mulleres, e 55 son de empresa (35,71% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 6.349 persoas traballadoras (36,51%), das que 4.063 son homes e 2.286 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato eventual por circunstancias da produción. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	10,00%	3	75,00%	4	28,57%
	Núm. Traballad.	139	4,48%	7.336	87,27%	7.475	64,96%
	<i>Homes</i>	65	2,10%	3.539	42,10%	3.604	31,32%
	<i>Mulleres</i>	74	2,39%	3.797	45,17%	3.871	33,64%
A Coruña							
	Núm. Convenios	13	28,89%	11	100,00%	24	42,86%
	Núm. Traballad	1.027	27,51%	101.661	100,00%	102.688	97,43%
	<i>Homes</i>	463	12,40%	58.452	57,50%	58.915	55,90%
	<i>Mulleres</i>	564	15,11%	43.209	42,50%	43.773	41,53%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	35,29%	4	100,00%	10	47,62%
	Núm. Traballad	247	14,24%	6.460	100,00%	6.707	81,85%
	<i>Homes</i>	80	4,61%	3.394	52,54%	3.474	42,40%
	<i>Mulleres</i>	167	9,63%	3.066	47,46%	3.233	39,46%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	33,33%	6	100,00%	9	60,00%
	Núm. Traballad	674	35,60%	18.325	100,00%	18.999	93,97%
	<i>Homes</i>	623	32,91%	15.167	82,77%	15.790	78,10%
	<i>Mulleres</i>	51	2,69%	3.158	17,23%	3.209	15,87%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	32	43,84%	12	75,00%	44	49,44%
	Núm. Traballad	4.262	61,51%	85.400	94,44%	89.662	92,09%
	<i>Homes</i>	2.832	40,87%	54.335	60,09%	57.167	58,72%
	<i>Mulleres</i>	1.430	20,64%	31.065	34,35%	32.495	33,38%
Galicia							
	Núm. Convenios	55	35,71%	36	87,80%	91	46,67%
	Núm. Traballad	6.349	36,51%	219.182	97,29%	225.531	92,94%
	<i>Homes</i>	4.063	23,36%	134.887	59,87%	138.950	57,26%
	<i>Mulleres</i>	2.286	13,15%	84.295	37,42%	86.581	35,68%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 son 57 os convenios que teñen cláusulas sobre este contrato (39,58% dos asinados) e afectan a 43.286 persoas traballadoras (87,95%) das que 35.622 son homes e 7.664 mulleres.

Deles 15 son de sector (o 100% dos de sector asinados) e afectan a 39.488 persoas traballadoras (100%), das que 33.078 son homes e 6.410 mulleres, e 42 son de empresa (32,56% dos de empresa asinados) e afectan a 3.798 persoas traballadoras (39,03%), das que 2.544 son homes e 1.254 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato eventual por circunstancias da produción. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	100,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	77	17,42%	2.400	100,00%	2.477	87,16%
	Homes	31	7,01%	1.900	79,17%	1.931	67,95%
	Mulleres	46	10,41%	500	20,83%	546	19,21%
A Coruña							
	Núm. Convenios	10	26,32%	4	100,00%	14	33,33%
	Núm. Traballad	307	14,82%	23.449	100,00%	23.756	93,09%
	Homes	146	7,05%	21.614	92,17%	21.760	85,27%
	Mulleres	161	7,77%	1.835	7,83%	1.996	7,82%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	40,00%	3	100,00%	9	50,00%
	Núm. Traballad	239	25,56%	3.880	100,00%	4.119	85,55%
	Homes	162	17,33%	2.476	63,81%	2.638	54,79%
	Mulleres	77	8,24%	1.404	36,19%	1.481	30,76%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	2	100,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad	5	1,15%	800	100,00%	805	65,29%
	Homes	0	0,00%	475	59,38%	475	38,52%
	Mulleres	5	1,15%	325	40,63%	330	26,76%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	22	32,35%	5	100,00%	27	36,99%
	Núm. Traballad	3.170	54,20%	8.959	100,00%	12.129	81,91%
	Homes	2.205	37,70%	6.613	73,81%	8.818	59,55%
	Mulleres	965	16,50%	2.346	26,19%	3.311	22,36%
Galicia							
	Núm. Convenios	42	32,56%	15	100,00%	57	39,58%
	Núm. Traballad	3.798	39,03%	39.488	100,00%	43.286	87,95%
	Homes	2.544	26,15%	33.078	83,77%	35.622	72,38%
	Mulleres	1.254	12,89%	6.410	16,23%	7.664	15,57%

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 á prórroga.

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 por ano de servizo ou unha porcentaxe calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable devengados durante a vixencia do contrato. Establécense ás veces estas indemnizacións en función do tempo traballado.

Indícase nalgún caso unha porcentaxe máxima para este tipo de contratos na empresa.

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

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato eventual
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	1	25,0	4	100,0	3	100,0	9	90,0	7	77,8	24	80,0
2010	3	75,0	6	100,0	2	66,7	8	100,0	5	55,6	24	80,0
2011	3	75,0	3	100,0	7	100,0	9	100,0	2	66,7	24	92,3
2012	3	75,0	1	50,0	-	-	3	75,0	4	100,0	11	78,6
2013	3	75,0	11	100,0	4	100,0	6	100,0	12	75,0	36	87,8
2014	1	100,0	4	100,0	3	100,0	2	100,0	5	100,0	15	100,0
Empresa												
2009	1	11,1	5	13,2	4	50,0	5	50,0	24	36,4	39	29,8
2010	2	28,6	6	20,0	6	37,5	4	40,0	21	38,9	39	33,3
2011	5	71,4	7	23,3	3	37,5	4	40,0	18	47,4	37	39,8
2012	1	20,0	8	27,6	5	50,0	1	33,3	17	30,4	32	31,1
2013	1	10,0	13	28,9	6	35,3	3	33,3	32	43,8	55	35,7
2014	3	75,0	10	26,3	6	40,0	1	25,0	22	32,4	42	32,6
Total 2014	4	80,0	14	33,3	9	50,0	3	50,0	27	37,0	57	39,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato en prácticas

En 2013 os convenios colectivos con cláusulas sobre este contrato son 45 (23,08% dos asinados) e afectan a 95.509 persoas traballadoras (39,36%) das que 47.908 son homes e 47.601 mulleres.

Deles 12 son de sector (29,27% dos de sector asinados) e afectan a 92.136 persoas traballadoras (40,90%), das que 45.703 son homes e 46.433 mulleres, e 33 son de empresa (21,43% dos de empresa asinados) e afectan a 3.373 persoas traballadoras (19,40%), das que 2.205 son homes e 1.168 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contracto en prácticas. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	20,00%	3	75,00%	5	35,71%
	Núm. Traballad.	178	5,74%	7.336	87,27%	7.514	65,30%
	Homes	101	3,26%	3.539	42,10%	3.640	31,63%
	Mulleres	77	2,48%	3.797	45,17%	3.874	33,67%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	17,78%	2	18,18%	10	17,86%
	Núm. Traballad	611	16,37%	30.600	30,10%	31.211	29,61%
	Homes	320	8,57%	8.426	8,29%	8.746	8,30%
	Mulleres	291	7,80%	22.174	21,81%	22.465	21,32%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	23,53%	0	0,00%	4	19,05%
	Núm. Traballad	251	14,48%	0	0,00%	251	3,06%
	Homes	238	13,73%		0,00%	238	2,90%
	Mulleres	13	0,75%		0,00%	13	0,16%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	33,33%	2	33,33%	5	33,33%
	Núm. Traballad	59	3,12%	11.900	64,94%	11.959	59,15%
	Homes	45	2,38%	9.578	52,27%	9.623	47,60%
	Mulleres	14	0,74%	2.322	12,67%	2.336	11,55%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	16	21,92%	5	31,25%	21	23,60%
	Núm. Traballad	2.274	32,82%	42.300	46,78%	44.574	45,78%
	Homes	1.501	21,66%	24.160	26,72%	25.661	26,36%
	Mulleres	773	11,16%	18.140	20,06%	18.913	19,43%
Galicia							
	Núm. Convenios	33	21,43%	12	29,27%	45	23,08%
	Núm. Traballad	3.373	19,40%	92.136	40,90%	95.509	39,36%
	Homes	2.205	12,68%	45.703	20,29%	47.908	19,74%
	Mulleres	1.168	6,72%	46.433	20,61%	47.601	19,62%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 20114 son 32 os convenios con cláusulas sobre este contrato (22,22% dos asinados) e afectan a 24.284 persoas traballadoras (49,34%) das que 21.060 son homes e 3.224 mulleres.

Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 21.488 persoas traballadoras (54,42%), das que 19.242 son homes e 2.246 mulleres, e 26 son de empresa (20,16% dos de empresa asinados) e afectan a 2.796 persoas traballadoras (28,74%), das que 1.818 son homes e 978 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato en prácticas. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	0	0,00%	3	60,00%
	Núm. Traballad.	77	17,42%	0	0,00%	77	2,71%
	Homes	31	7,01%		0,00%	31	1,09%
	Mulleres	46	10,41%		0,00%	46	1,62%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	23,68%	2	50,00%	11	26,19%
	Núm. Traballad	509	24,58%	16.458	70,19%	16.967	66,49%
	Homes	140	6,76%	15.622	66,62%	15.762	61,76%
	Mulleres	369	17,82%	836	3,57%	1.205	4,72%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	2	66,67%	2	11,11%
	Núm. Traballad	0	0,00%	3.250	83,76%	3.250	67,50%
	Homes		0,00%	2.350	60,57%	2.350	48,81%
	Mulleres		0,00%	900	23,20%	900	18,69%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad	359	82,91%	0	0,00%	359	29,12%
	Homes	340	78,52%		0,00%	340	27,58%
	Mulleres	19	4,39%		0,00%	19	1,54%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	12	17,65%	2	40,00%	14	19,18%
	Núm. Traballad	1.851	31,65%	1.780	19,87%	3.631	24,52%
	Homes	1.307	22,35%	1.270	14,18%	2.577	17,40%
	Mulleres	544	9,30%	510	5,69%	1.054	7,12%
Galicia							
	Núm. Convenios	26	20,16%	6	40,00%	32	22,22%
	Núm. Traballad	2.796	28,74%	21.488	54,42%	24.284	49,34%
	Homes	1.818	18,68%	19.242	48,73%	21.060	42,79%
	Mulleres	978	10,05%	2.246	5,69%	3.224	6,55%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Do tipo de cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Refírense moitas destas cláusulas á retribución que lle corresponde a estas persoas traballadoras, 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 das persoas traballadoras o que se fai en xeral é remitir ou recoller o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

Fixan 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 tamaño do cadro de persoal da empresa.

Fixa un convenio de sector a indemnización a que se terá dereito unha vez rematado o contrato por expiración do tempo convido indicando que consistirá nunha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, de acordo coa escala que establece en función da duración do contrato.

Nun convenio de empresa establecen esta indemnización indicando un número de días por ano traballado ou a proporción equivalente.

Sinala un convenio de sector que a comisión paritaria do convenio será a encargada de fixar a formación mínima que deben ter os contratados mediante a modalidade de prácticas e aprendizaxe e que velará tamén polo cumprimento do establecido en canto á titulación exixida para cada unha destas modalidades de contratación.

Outras cláusulas remiten ou recollen o indicado respecto destes contratos na lexislación vixente.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos de prácticas.
Por provincias. Galicia 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	1	25,0	1	25,0	1	33,3	4	40,0	2	22,2	9	30,0
2010	2	50,0	5	83,3	1	33,3	0	0,0	2	22,2	10	33,3
2011	2	50,0	1	33,3	4	57,1	3	33,3	1	33,3	11	42,3
2012	3	75,0	1	50,0	-	-	1	25,0	2	50,0	7	50,0
2013	3	75,0	2	18,2	0	0,0	2	33,3	5	31,3	12	29,3
2014	0	0,0	2	50,0	2	66,7	0	0,0	2	40,0	6	40,0
Empresa												
2009	0	0,0	5	13,2	1	12,5	1	10,0	10	15,2	17	13,0
2010	3	42,9	5	16,7	6	37,5	3	30,0	12	22,2	29	24,8
2011	1	14,3	2	6,7	0	0,0	2	20,0	8	21,1	13	14,0
2012	1	20,0	6	20,7	1	10,0	2	66,7	7	12,5	17	16,5
2013	2	20,0	8	17,8	4	23,5	3	33,3	16	21,9	33	21,4
2014	3	75,0	9	23,7	0	0,0	2	50,0	12	17,7	26	20,2
Total 2014	3	60,0	11	26,2	2	11,1	2	33,3	14	19,2	32	22,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato para a formación

En 2013 teñen cláusulas sobre este contrato 71 convenios colectivos (36,41% dos asinados) que afectan a 194.859 persoas traballadoras (80,30%) das que 125.805 son homes e 69.054 mulleres.

Deles 28 son de sector (68,29% dos de sector asinados) e afectan a 190.331 persoas traballadoras (84,49%), das que 122.912 son homes e 67.419 mulleres, e 43 son de empresa (27,92% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 4.528 persoas traballadoras (26,04%), das que 2.893 son homes e 1.635 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato para a formación. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	30,00%	2	50,00%	5	35,71%
	Núm. Traballad.	186	6,00%	6.336	75,37%	6.522	56,68%
	Homes	103	3,32%	3.139	37,34%	3.242	28,17%
	Mulleres	83	2,68%	3.197	38,03%	3.280	28,50%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	20,00%	8	72,73%	17	30,36%
	Núm. Traballad	775	20,76%	80.770	79,45%	81.545	77,37%
	Homes	476	12,75%	50.096	49,28%	50.572	47,98%
	Mulleres	299	8,01%	30.674	30,17%	30.973	29,39%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	23,53%	3	75,00%	7	33,33%
	Núm. Traballad	251	14,48%	3.500	54,18%	3.751	45,78%
	Homes	238	13,73%	2.950	45,67%	3.188	38,91%
	Mulleres	13	0,75%	550	8,51%	563	6,87%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	33,33%	5	83,33%	8	53,33%
	Núm. Traballad	59	3,12%	17.725	96,73%	17.784	87,96%
	Homes	45	2,38%	14.767	80,58%	14.812	73,26%
	Mulleres	14	0,74%	2.958	16,14%	2.972	14,70%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	24	32,88%	10	62,50%	34	38,20%
	Núm. Traballad	3.257	47,01%	82.000	90,68%	85.257	87,57%
	Homes	2.031	29,31%	51.960	57,46%	53.991	55,46%
	Mulleres	1.226	17,69%	30.040	33,22%	31.266	32,11%
Galicia							
	Núm. Convenios	43	27,92%	28	68,29%	71	36,41%
	Núm. Traballad	4.528	26,04%	190.331	84,49%	194.859	80,30%
	Homes	2.893	16,64%	122.912	54,56%	125.805	51,84%
	Mulleres	1.635	9,40%	67.419	29,93%	69.054	28,46%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 32 os convenios que teñen cláusulas sobre este contrato (22,22% dos asinados) que afectan a 21.372 persoas traballadoras (43,42%) das que 17.942 son homes e 3.430 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 19.818 persoas traballadoras (50,19%), das que 17.343 son homes e 2.475 mulleres, e 25 son de empresa (19,38% dos de empresa asinados) e afectan a 1.554 persoas traballadoras (15,97%), das que 599 son homes e 955 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato para a formación. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	0	0,00%	3	60,00%
	Núm. Traballad.	77	17,42%	0	0,00%	77	2,71%
	Homes	31	7,01%		0,00%	31	1,09%
	Mulleres	46	10,41%		0,00%	46	1,62%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	21,05%	2	50,00%	10	23,81%
	Núm. Traballad.	402	19,41%	16.458	70,19%	16.860	66,07%
	Homes	97	4,68%	15.622	66,62%	15.719	61,59%
	Mulleres	305	14,73%	836	3,57%	1.141	4,47%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	2	66,67%	2	11,11%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	1.380	35,57%	1.380	28,66%
	Homes		0,00%	376	9,69%	376	7,81%
	Mulleres		0,00%	1.004	25,88%	1.004	20,85%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	1	50,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad.	5	1,15%	200	25,00%	205	16,63%
	Homes	0	0,00%	75	9,38%	75	6,08%
	Mulleres	5	1,15%	125	15,63%	130	10,54%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	13	19,12%	2	40,00%	15	20,55%
	Núm. Traballad.	1.070	18,29%	1.780	19,87%	2.850	19,25%
	Homes	471	8,05%	1.270	14,18%	1.741	11,76%
	Mulleres	599	10,24%	510	5,69%	1.109	7,49%
Galicia							
	Núm. Convenios	25	19,38%	7	46,67%	32	22,22%
	Núm. Traballad.	1.554	15,97%	19.818	50,19%	21.372	43,42%
	Homes	599	6,16%	17.343	43,92%	17.942	36,45%
	Mulleres	955	9,82%	2.475	6,27%	3.430	6,97%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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.

Faise referencia nestas cláusulas tamén aos requisitos das persoas traballadoras coas 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.

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

Establécese nalgúns convenios a porcentaxe da xornada que se dedicará a formación teórica, indicando nalgúns deles que no contrato deberanse de especificar as horas e días dedicados a ela.

Indícase tamén que se debe especificar o centro formativo, se é o caso, encargado do ensino teórico sinalando que este, se é posible, deberá ser previo á formación práctica ou alternarase con esta de forma racional.

Fan referencia algúns convenios aos requisitos que debe cumprir a persoa titora e ás veces tamén se establece o número máximo de persoas traballadoras por titor/a.

Respecto da retribución indican algúns convenios que será o salario mínimo interprofesional para o primeiro ano do contrato ao que se lle engaden certas porcentaxes nos seguintes anos 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.

Refírense outras cláusulas ao certificado acreditativo do tempo traballado que debe facer referencia ao oficio obxecto da formación e ao aproveitamento obtido que debe entregarse no caso de non continuar na empresa.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que teñen cláusulas sobre o contrato para a formación.

**Evolución dos convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos para a formación.
Por provincias. Galicia 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	1	25,0	3	75,0	0	0,0	8	80,0	4	44,4	16	53,3
2010	2	50,0	5	83,3	2	66,7	7	87,5	6	66,7	22	73,3
2011	3	75,0	2	66,7	5	71,4	8	88,9	3	100,0	21	80,8
2012	2	50,0	1	50,0	-	-	3	75,0	2	50,0	8	57,1
2013	2	50,0	8	72,7	3	75,0	5	83,3	10	62,5	28	68,3
2014	0	0,0	2	50,0	2	66,7	1	50,0	2	40,0	7	46,7
Empresa												
2009	0	0,0	4	10,5	1	12,5	1	10,0	16	24,2	22	16,8
2010	3	42,9	4	13,3	5	31,3	2	20,0	11	20,4	25	21,4
2011	1	14,3	1	3,3	0	0,0	3	30,0	11	29,0	16	17,2
2012	0	0,0	6	20,7	0	0,0	1	33,3	10	17,9	17	16,5
2013	3	30,0	9	20,0	4	23,5	3	33,3	24	32,9	43	27,9
2014	3	75,0	8	21,1	0	0,0	1	25,0	13	19,1	25	19,4
Total 2014	3	60,0	10	23,8	2	11,1	2	33,3	15	20,6	32	22,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato de interinidade

En 2013 existen cláusulas sobre este contrato en 27 convenios colectivos (13,85% dos asinados) que afectan a 53.695 persoas traballadoras (22,13%) das que 42.157 son homes e 11.538 mulleres.

Deles 19 son de empresa (12,34% dos de empresa asinados) e afectan a 4.734 persoas traballadoras (27,22%), das que 2.546 son homes e 2.188 mulleres, e 8 son de sector (19,51% dos de sector asinados) e afectan a 48.961 persoas traballadoras (21,73%), das que 39.611 son homes e 9.350 mulleres.

En 2014 son 15 os convenios nos que existen cláusulas sobre este contrato (10,42% dos asinados) que afectan a 4.329 persoas traballadoras (8,80%) das que 2.990 son homes e 1.339 mulleres.

Deles 13 son de empresa (10,08% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 1.450 persoas traballadoras (14,90%), das que 847 son homes e 603 mulleres, e 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados) e afectan a 2.879 persoas traballadoras (7,29%), das que 2.143 son homes e 736 mulleres.

As cláusulas refírense sobre todo aos casos nos que se pode utilizar e á necesidade de identificar a persoa traballadora á que se substitúe e a causa da substitución no contrato, indicando se o posto de traballo a desempeñar será o da persoa substituída ou o doutra persoa traballadora da empresa que pase a desempeñar o posto daquela.

Indica un convenio de sector que non poden superar o 10% do cadro de persoal.

Os cadros seguintes reflicten os convenios con este tipo de cláusulas en 2013 e 2014 por provincias.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato de interinidade. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	20,00%	2	50,00%	4	28,57%
	Núm. Traballad.	2.388	77,01%	6.336	75,37%	8.724	75,81%
	Homes	1.360	43,86%	3.139	37,34%	4.499	39,10%
	Mulleres	1.028	33,15%	3.197	38,03%	4.225	36,72%
A Coruña							
	Núm. Convenios	5	11,11%	1	9,09%	6	10,71%
	Núm. Traballad	999	26,76%	4.000	3,93%	4.999	4,74%
	Homes	481	12,89%	1.500	1,48%	1.981	1,88%
	Mulleres	518	13,88%	2.500	2,46%	3.018	2,86%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	17,65%	0	0,00%	3	14,29%
	Núm. Traballad	211	12,17%	0	0,00%	211	2,58%
	Homes	57	3,29%		0,00%	57	0,70%
	Mulleres	154	8,88%		0,00%	154	1,88%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	11,11%	3	50,00%	4	26,67%
	Núm. Traballad	480	25,36%	16.325	89,09%	16.805	83,12%
	Homes	452	23,88%	13.472	73,52%	13.924	68,87%
	Mulleres	28	1,48%	2.853	15,57%	2.881	14,25%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	8	10,96%	2	12,50%	10	11,24%
	Núm. Traballad	656	9,47%	22.300	24,66%	22.956	23,58%
	Homes	196	2,83%	21.500	23,78%	21.696	22,28%
	Mulleres	460	6,64%	800	0,88%	1.260	1,29%
Galicia							
	Núm. Convenios	19	12,34%	8	19,51%	27	13,85%
	Núm. Traballad	4.734	27,22%	48.961	21,73%	53.695	22,13%
	Homes	2.546	14,64%	39.611	17,58%	42.157	17,37%
	Mulleres	2.188	12,58%	9.350	4,15%	11.538	4,75%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato de interinidade. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	382	86,43%	0	0,00%	382	13,44%
	Homes	305	69,00%		0,00%	305	10,73%
	Mulleres	77	17,42%		0,00%	77	2,71%
A Coruña							
	Núm. Convenios	5	13,16%	0	0,00%	5	11,90%
	Núm. Traballad	496	23,95%	0	0,00%	496	1,94%
	Homes	323	15,60%		0,00%	323	1,27%
	Mulleres	173	8,35%		0,00%	173	0,68%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	13,33%	0	0,00%	2	11,11%
	Núm. Traballad	61	6,52%	0	0,00%	61	1,27%
	Homes	42	4,49%		0,00%	42	0,87%
	Mulleres	19	2,03%		0,00%	19	0,39%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	4	5,88%	2	40,00%	6	8,22%
	Núm. Traballad	511	8,74%	2.879	32,14%	3.390	22,89%
	Homes	177	3,03%	2.143	23,92%	2.320	15,67%
	Mulleres	334	5,71%	736	8,22%	1.070	7,23%
Galicia							
	Núm. Convenios	13	10,08%	2	13,33%	15	10,42%
	Núm. Traballad	1.450	14,90%	2.879	7,29%	4.329	8,80%
	Homes	847	8,71%	2.143	5,43%	2.990	6,08%
	Mulleres	603	6,20%	736	1,86%	1.339	2,72%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Contrato a tempo parcial

En 2013 teñen cláusulas ao respecto 51 convenios (26,15% dos asinados) que afectan a 109.444 persoas traballadoras (45,10%) das que 49.944 son homes e 59.500 mulleres.

Deles 13 son de sector (31,71% dos de sector asinados) e afectan a 104.531 persoas traballadoras (46,40%), das que 46.622 son homes e 57.909 mulleres, e 38 son de empresa (24,68% dos de empresa asinados) e afectan a 4.913 persoas traballadoras (28,25%), das que 3.322 son homes e 1.591 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato a tempo parcial. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	20,00%	2	50,00%	4	28,57%
	Núm. Traballad.	76	2,45%	4.981	59,26%	5.057	43,95%
	Homes	61	1,97%	3.021	35,94%	3.082	26,78%
	Mulleres	15	0,48%	1.960	23,32%	1.975	17,16%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	17,78%	4	36,36%	12	21,43%
	Núm. Traballad	1.076	28,82%	41.940	41,25%	43.016	40,81%
	Homes	550	14,73%	11.394	11,21%	11.944	11,33%
	Mulleres	526	14,09%	30.546	30,05%	31.072	29,48%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	23,53%	1	25,00%	5	23,81%
	Núm. Traballad	396	22,84%	2.960	45,82%	3.356	40,96%
	Homes	244	14,07%	444	6,87%	688	8,40%
	Mulleres	152	8,77%	2.516	38,95%	2.668	32,56%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	33,33%	2	33,33%	5	33,33%
	Núm. Traballad	365	19,28%	11.900	64,94%	12.265	60,66%
	Homes	332	17,54%	9.578	52,27%	9.910	49,02%
	Mulleres	33	1,74%	2.322	12,67%	2.355	11,65%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	21	28,77%	4	25,00%	25	28,09%
	Núm. Traballad	3.000	43,30%	42.750	47,27%	45.750	46,99%
	Homes	2.135	30,81%	22.185	24,53%	24.320	24,98%
	Mulleres	865	12,48%	20.565	22,74%	21.430	22,01%
Galicia							
	Núm. Convenios	38	24,68%	13	31,71%	51	26,15%
	Núm. Traballad	4.913	28,25%	104.531	46,40%	109.444	45,10%
	Homes	3.322	19,10%	46.622	20,69%	49.944	20,58%
	Mulleres	1.591	9,15%	57.909	25,71%	59.500	24,52%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 son 42 os convenios colectivos con cláusulas ao respecto (29,17% dos asinados) e afectan a 21.829 persoas traballadoras (44,35%) das que 18.364 son homes e 3.465 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 18.788 persoas traballadoras (47,58%), das que 16.948 son homes e 1.840 mulleres, e 38 son de empresa (29,46% dos de empresa asinados) e afectan a 3.041 persoas traballadoras (31,25%), das que 1.416 son homes e 1.625 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato a tempo parcial. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	0	0,00%	3	60,00%
	Núm. Traballad.	77	17,42%	0	0,00%	77	2,71%
	Homes	31	7,01%		0,00%	31	1,09%
	Mulleres	46	10,41%		0,00%	46	1,62%
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	28,95%	2	50,00%	13	30,95%
	Núm. Traballad	507	24,48%	16.458	70,19%	16.965	66,48%
	Homes	134	6,47%	15.622	66,62%	15.756	61,74%
	Mulleres	373	18,01%	836	3,57%	1.209	4,74%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	13,33%	1	33,33%	3	16,67%
	Núm. Traballad	162	17,33%	630	16,24%	792	16,45%
	Homes	113	12,09%	126	3,25%	239	4,96%
	Mulleres	49	5,24%	504	12,99%	553	11,48%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	5	1,15%	0	0,00%	5	0,41%
	Homes	0	0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres	5	1,15%		0,00%	5	0,41%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	21	30,88%	1	20,00%	22	30,14%
	Núm. Traballad	2.290	39,15%	1.700	18,98%	3.990	26,94%
	Homes	1.138	19,46%	1.200	13,39%	2.338	15,79%
	Mulleres	1.152	19,70%	500	5,58%	1.652	11,16%
Galicia							
	Núm. Convenios	38	29,46%	4	26,67%	42	29,17%
	Núm. Traballad	3.041	31,25%	18.788	47,58%	21.829	44,35%
	Homes	1.416	14,55%	16.948	42,92%	18.364	37,31%
	Mulleres	1.625	16,70%	1.840	4,66%	3.465	7,04%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

Establécense ás veces límites á xornada mínima e máxima.

Sinálase a preferencia das persoas traballadoras con esta modalidade de contrato 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.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato a tempo parcial
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	2	50,0	2	50,0	1	33,3	1	10,0	3	33,3	9	30,0
2010	1	25,0	2	33,3	0	0,0	0	0,0	4	44,4	7	23,3
2011	1	25,0	1	33,3	2	28,6	2	22,2	0	0,0	6	23,1
2012	2	50,0	0	0,0	-	-	0	0,0	2	50,0	4	28,6
2013	2	50,0	4	36,4	1	25,0	2	33,3	4	25,0	13	31,7
2014	0	0,0	2	50,0	1	33,3	0	0,0	1	20,0	4	26,7
Empresa												
2009	0	0,0	2	5,3	1	12,5	3	30,0	10	15,2	16	12,2
2010	2	28,6	3	10,0	4	25,0	1	10,0	10	18,5	20	17,1
2011	1	14,3	3	10,0	0	0,0	3	30,0	9	23,7	16	17,2
2012	1	20,0	7	24,1	2	20,0	2	66,7	9	16,1	21	20,4
2013	2	20,0	8	17,8	4	23,5	3	33,3	21	28,8	38	24,7
2014	3	75,0	11	29,0	2	13,3	1	25,0	21	30,9	38	29,5
Total 2014	3	60,0	13	31,0	3	16,7	1	16,7	22	30,1	42	29,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato fixo – descontinuo

No ano 2013 teñen cláusulas sobre este contrato 13 convenios (6,67% dos asinados) que afectan a 8.387 persoas traballadoras (3,46%) das que 4.358 son homes e 4.029 mulleres. Deles 2 son de sector (4,88% dos de sector asinados) e afectan a 6.911 persoas traballadoras (3,07%), das que 3.369 son homes e 3.542 mulleres, e 11 son de empresa (7,14% dos de empresa asinados) e afectan a 1.476 persoas traballadoras (8,49%), das que 989 son homes e 487 mulleres.

En 2014 son 7 os convenios con cláusulas sobre este contrato (4,86% dos asinados) que afectan a 3.161 persoas traballadoras (6,42%) das que 2.411 son homes e 750 mulleres. Deles 1 é de sector (6,67% dos de sector asinados) e afecta a 2.500 persoas traballadoras (6,33%), das que 2.100 son homes e 400 mulleres, e 6 son de empresa (4,65% dos de empresa asinados) e afectan a 661 persoas traballadoras (6,79%), das que 311 son homes e 350 mulleres.

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

Indícase a orde e a forma de chamamento.

Sinálase que non poderá suspenderse a actividade de persoas traballadoras fixas discontinuas mentres permanezan en alta na empresa persoas contratadas con carácter temporal.

Establécese a preferencia para os traballadores e traballadoras que veñan prestando os seus servizos na empresa como fixos/as discontinuos/as á hora de optaren por un posto de traballo vacante de carácter fixo ordinario.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato fixo-descontinuo
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	1	25,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	0	0,0	2	6,7
2010	2	50,0	1	16,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	10,0
2011	0	0,0	0	0,0	1	14,3	0	0,0	0	0,0	1	3,9
2012	0	0,0	1	50,0	-	-	1	25,0	0	0,0	2	14,3
2013	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	6,3	2	4,9
2014	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	1	6,7
Empresa												
2009	2	22,2	2	5,3	0	0,0	0	0,0	2	3,0	6	4,6
2010	1	14,3	2	6,7	1	6,3	1	10,0	6	11,1	11	9,4
2011	1	14,3	2	6,7	0	0,0	0	0,0	3	7,9	6	6,5
2012	1	20,0	3	10,3	0	0,0	0	0,0	2	3,6	6	5,8
2013	0	0,0	4	8,9	0	0,0	0	0,0	7	9,6	11	7,1
2014	1	25,0	4	10,5	0	0,0	0	0,0	1	1,5	6	4,7
Total 2014	1	20,0	4	9,5	1	5,6	0	0,0	1	1,4	7	4,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

C. CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT

En 2013 existen cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal en 43 convenios colectivos (22,05% dos asinados) que afectan a 94.207 persoas traballadoras (38,82%) das que 81.817 son homes e 12.390 mulleres.

Deles 16 son de sector (39,02% dos de sector asinados) e afectan a 90.405 persoas traballadoras (40,13%), das que 79.614 son homes e 10.791 mulleres, e 27 son de empresa (17,53% dos de empresa asinados) e afectan a 3.802 persoas traballadoras (21,86%), das que 2.203 son homes e 1.599 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre contratación a través de ETT. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	25,00%	1	7,14%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	2.425	28,85%	2.425	21,07%
	Homes		0,00%	970	11,54%	970	8,43%
	Mulleres		0,00%	1.455	17,31%	1.455	12,64%
A Coruña							
	Núm. Convenios	7	15,56%	4	36,36%	11	19,64%
	Núm. Traballad	940	25,18%	32.055	31,53%	32.995	31,31%
	Homes	329	8,81%	31.070	30,56%	31.399	29,79%
	Mulleres	611	16,37%	985	0,97%	1.596	1,51%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	5,88%	3	75,00%	4	19,05%
	Núm. Traballad	38	2,19%	3.500	54,18%	3.538	43,18%
	Homes	38	2,19%	2.950	45,67%	2.988	36,47%
	Mulleres	0	0,00%	550	8,51%	550	6,71%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	11,11%	3	50,00%	4	26,67%
	Núm. Traballad	44	2,32%	5.225	28,51%	5.269	26,06%
	Homes	36	1,90%	4.464	24,36%	4.500	22,26%
	Mulleres	8	0,42%	761	4,15%	769	3,80%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	18	24,66%	5	31,25%	23	25,84%
	Núm. Traballad	2.780	40,12%	47.200	52,20%	49.980	51,34%
	Homes	1.800	25,98%	40.160	44,41%	41.960	43,10%
	Mulleres	980	14,14%	7.040	7,79%	8.020	8,24%
Galicia							
	Núm. Convenios	27	17,53%	16	39,02%	43	22,05%
	Núm. Traballad	3.802	21,86%	90.405	40,13%	94.207	38,82%
	Homes	2.203	12,67%	79.614	35,34%	81.817	33,72%
	Mulleres	1.599	9,19%	10.791	4,79%	12.390	5,11%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 son 39 os convenios colectivos con cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal (27,08% dos asinados) que afectan a 22.125 persoas traballadoras (44,95%) das que 19.291 son homes e 2.834 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 18.317 persoas traballadoras (46,39%), das que 17.035 son homes e 1.282 mulleres, e 34 son de empresa (26,36% dos de empresa asinados) e afectan a 3.808 persoas traballadoras (39,14%), das que 2.256 son homes e 1.552 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre contratación a través de ETT. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	18	4,07%	0	0,00%	18	0,63%
	Homes	14	3,17%		0,00%	14	0,49%
	Mulleres	4	0,90%		0,00%	4	0,14%
A Coruña							
	Núm. Convenios	5	13,16%	2	50,00%	7	16,67%
	Núm. Traballad	480	23,18%	16.458	70,19%	16.938	66,37%
	Homes	180	8,69%	15.622	66,62%	15.802	61,92%
	Mulleres	300	14,49%	836	3,57%	1.136	4,45%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	13,33%	0	0,00%	2	11,11%
	Núm. Traballad	54	5,78%	0	0,00%	54	1,12%
	Homes	48	5,13%		0,00%	48	1,00%
	Mulleres	6	0,64%		0,00%	6	0,12%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	1	50,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad	354	81,76%	600	75,00%	954	77,37%
	Homes	340	78,52%	400	50,00%	740	60,02%
	Mulleres	14	3,23%	200	25,00%	214	17,36%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	25	36,76%	2	40,00%	27	36,99%
	Núm. Traballad	2.902	49,62%	1.259	14,05%	4.161	28,10%
	Homes	1.674	28,62%	1.013	11,31%	2.687	18,15%
	Mulleres	1.228	21,00%	246	2,75%	1.474	9,95%
Galicia							
	Núm. Convenios	34	26,36%	5	33,33%	39	27,08%
	Núm. Traballad	3.808	39,14%	18.317	46,39%	22.125	44,95%
	Homes	2.256	23,19%	17.035	43,14%	19.291	39,20%
	Mulleres	1.552	15,95%	1.282	3,25%	2.834	5,76%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

Indícase nalgúns convenios que ás persoas traballadoras contratadas a través de ETT seralle de aplicación o convenio igual que ao resto do persoal. Sinalan algúns deles que esta garantía debe facerse constar no contrato de posta a disposición.

Recóllense compromisos por parte da empresa para limitar este tipo de contratos indicando que non deben superar unha porcentaxe respecto do número total de persoas traballadoras do cadro de persoal ou ben facendo referencia a que se evitará que o cadro de persoal conxuntural da empresa se compoña exclusivamente de persoas traballadoras provenientes de ETT, tratando de dar preferencia, cando as circunstancias produtivas e organizativas o permitan, á contratación directa na empresa.

Refírense algunhas cláusulas á información que debe darse á representación dos traballadores/as.

Sinálase nalgún convenio que para cubrir vacantes de persoal fixo no cadro de persoal da empresa, tomarase en consideración como mérito preferente ás persoas traballadoras contratadas de forma temporal ben directamente pola empresa ou a través de ETT.

Outras cláusulas remiten ao indicado ao respecto na lexislación vixente.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre ETT
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	1	25,0	2	50,0	0	0,0	5	50,0	3	33,3	11	36,7
2010	0	0,0	3	50,0	0	0,0	6	75,0	0	0,0	9	30,0
2011	2	50,0	1	33,3	2	28,6	3	33,3	2	66,7	10	38,5
2012	2	50,0	0	0,0	-	-	3	75,0	1	25,0	6	42,9
2013	1	25,0	4	36,4	3	75,0	3	50,0	5	31,3	16	39,0
2014	0	0,0	2	50,0	0	0,0	1	50,0	2	40,0	5	33,3
Empresa												
2009	2	22,2	8	21,1	1	12,5	2	20,0	9	13,6	22	16,8
2010	3	42,9	4	13,3	2	12,5	1	10,0	17	31,5	27	23,1
2011	2	28,6	6	20,0	1	12,5	2	20,0	11	29,0	22	23,7
2012	2	40,0	6	20,7	1	10,0	0	0,0	8	14,3	17	16,5
2013	0	0,0	7	15,6	1	5,9	1	11,1	18	24,7	27	17,5
2014	1	25,0	5	13,2	2	13,3	1	25,0	25	36,8	34	26,4
Total 2014	1	20,0	7	16,7	2	11,1	2	33,3	27	37,0	39	27,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

D. SUBCONTRATACIÓN.

No ano 2013 teñen cláusulas sobre subcontratación 19 convenios colectivos (9,74% dos asinados) que afectan a 53.998 persoas traballadoras (22,25%) das que 45.874 son homes e 8.124 mulleres.

Deles 4 son de sector (9,76% dos de sector asinados) e afectan a 50.975 persoas traballadoras (22,63%), das que 43.744 son homes e 7.231 mulleres, e 15 son de empresa (9,74% dos de empresa asinados) e afectan a 3.023 persoas traballadoras (17,38%), das que 2.130 son homes e 893 mulleres.

En 2014 son 15 os convenios colectivos que teñen cláusulas ao respecto (10,42% dos asinados) que afectan a 18.325 persoas traballadoras (37,23%) das que 16.776 son homes e 1.549 mulleres.

Deles 1 é de sector (6,67% dos convenios de sector asinados) e afecta a 16.000 persoas traballadoras (40,52%), das que 15.200 son homes e 800 mulleres, e 14 son de empresa (10,85% dos de empresa asinados) e afectan a 2.325 persoas traballadoras (23,90%), das que 1.576 son homes e 749 mulleres.

Fan referencia nestas cláusulas ao seguinte:

Sínálase nalgúns destes convenios que as empresas que subcontraten con outras a execución de obras ou servizos, responderán ante as persoas traballadoras das empresas subcontratistas nos termos establecidos no artigo 42 do Estatuto dos traballadores/as, quedando referido o límite de responsabilidade de dita disposición ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Engaden que así mesmo estenderase a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte ou incapacidade permanente absoluta ou total derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no convenio.

Indican ademais que sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación prevista legalmente, 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:

- a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b) Obxecto e duración da contrata.
- c) Lugar de execución da contrata.
- d) Se é o caso, o número de persoas traballadoras que serán ocupadas pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.
- f) Subrogación de empresas. A maiores das garantías establecidas no artigo 44 do Estatuto dos traballadores/as, 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.

Créase nalgún convenio de empresa unha Comisión con funcións orientativas para a determinación dos tipos de traballo que poidan desenvolver as contratas externas.

Recollen tamén algúns convenios de empresa compromisos de limitar a subcontratación, indicando que non se subcontratarán os traballos propios das liñas de produción dos fabricados que comprenden a súa actividade industrial, nin a xestión dos servizos soporte primarios (calidade, mantemento e loxística) salvo a inexistencia de medios axeitados que aconsellen a súa contratación externa ou ben que non subcontratarán outras actividades industriais adicionais ás que actualmente se encontran xa externalizadas, cando impliquen unha perda de emprego fixo.

E. CLÁUSULAS SOBRE XUBILACIÓN

No ano 2013 teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación 142 convenios (72,82% dos asinados) que afectan a 234.822 persoas traballadoras (96,77%) das que 144.144 son homes e 90.678 mulleres.

Deles 36 son de sector (87,80% dos de sector asinados) e afectan a 219.752 persoas traballadoras (97,55%), das que 134.084 son homes e 85.668 mulleres, e 106 son de empresa (68,83% dos de empresa asinados) e afectan a 15.070 persoas traballadoras (86,66%), das que 10.060 son homes e 5.010 mulleres.

No ano 2014 son 89 os convenios que teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación (61,81% dos asinados) que afectan a 46.149 persoas traballadoras (93,76%) das que 37.661 son homes e 8.488 mulleres.

Deles 14 son de sector (93,33% dos de sector asinados) e afectan a 39.288 persoas traballadoras (99,49%), das que 33.003 son homes e 6.285 mulleres, e 75 son de empresa (58,14% dos de empresa asinados) e afectan a 6.861 persoas traballadoras (70,51%), das que 4.658 son homes e 2.203 mulleres.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que teñen cláusulas sobre xubilación.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre xubilación
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	3	75,0	4	100,0	3	100,0	9	90,0	8	88,9	27	90,0
2010	3	75,0	5	83,3	3	100,0	6	75,0	8	88,9	25	83,3
2011	3	75,0	3	100,0	7	100,0	8	88,9	2	66,7	23	88,5
2012	4	100,0	2	100,0	-	-	4	100,0	4	100,0	14	100,0
2013	4	100,0	10	90,9	4	100,0	5	83,3	13	81,3	36	87,8
2014	1	100,0	4	100,0	3	100,0	1	50,0	5	100,0	14	93,3
Empresa												
2009	8	88,9	28	73,7	7	87,5	6	60,0	50	75,8	99	75,6
2010	6	85,7	23	76,7	13	81,3	6	60,0	39	72,2	87	74,4
2011	6	85,7	22	73,3	7	87,5	8	80,0	31	81,6	74	79,6
2012	3	60,0	13	44,8	7	70,0	1	33,3	41	73,2	65	63,1
2013	6	60,0	26	57,8	12	70,6	8	88,9	54	74,0	106	68,8
2014	2	50,0	19	50,0	8	53,3	3	75,0	43	63,2	75	58,1
Total 2014	3	60,0	23	54,8	11	61,1	4	66,7	48	65,8	89	61,8

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros seguintes reflicten os convenios con cláusulas sobre xubilación en 2013 e 2014 por provincias.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre xubilación. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	60,00%	4	100,00%	10	71,43%
	Núm. Traballad.	2.907	93,74%	8.406	100,00%	11.313	98,31%
	Homes	1.682	54,24%	4.391	52,24%	6.073	52,78%
	Mulleres	1.225	39,50%	4.015	47,76%	5.240	45,54%
A Coruña							
	Núm. Convenios	26	57,78%	10	90,91%	36	64,29%
	Núm. Traballad	2.946	78,92%	99.661	98,03%	102.607	97,36%
	Homes	1.623	43,48%	56.472	55,55%	58.095	55,12%
	Mulleres	1.323	35,44%	43.189	42,48%	44.512	42,23%
Lugo							
	Núm. Convenios	12	70,59%	4	100,00%	16	76,19%
	Núm. Traballad	1.617	93,25%	6.460	100,00%	8.077	98,57%
	Homes	1.341	77,34%	3.394	52,54%	4.735	57,79%
	Mulleres	276	15,92%	3.066	47,46%	3.342	40,79%
Ourense							
	Núm. Convenios	8	88,89%	5	83,33%	13	86,67%
	Núm. Traballad	1.889	99,79%	17.125	93,45%	19.014	94,04%
	Homes	1.501	79,29%	14.042	76,63%	15.543	76,88%
	Mulleres	388	20,50%	3.083	16,82%	3.471	17,17%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	54	73,97%	13	81,25%	67	75,28%
	Núm. Traballad	5.711	82,42%	88.100	97,42%	93.811	96,36%
	Homes	3.913	56,47%	55.785	61,69%	59.698	61,32%
	Mulleres	1.798	25,95%	32.315	35,73%	34.113	35,04%
Galicia							
	Núm. Convenios	106	68,83%	36	87,80%	142	72,82%
	Núm. Traballad	15.070	86,66%	219.752	97,55%	234.822	96,77%
	Homes	10.060	57,85%	134.084	59,52%	144.144	59,40%
	Mulleres	5.010	28,81%	85.668	38,03%	90.678	37,37%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre xubilación. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	50,00%	1	100,00%	3	60,00%
	Núm. Traballad.	407	92,08%	2.400	100,00%	2.807	98,77%
	Homes	316	71,49%	1.900	79,17%	2.216	77,97%
	Mulleres	91	20,59%	500	20,83%	591	20,80%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	50,00%	4	100,00%	23	54,76%
	Núm. Traballad	1.439	69,48%	23.449	100,00%	24.888	97,52%
	Homes	974	47,03%	21.614	92,17%	22.588	88,51%
	Mulleres	465	22,45%	1.835	7,83%	2.300	9,01%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	53,33%	3	100,00%	11	61,11%
	Núm. Traballad	483	51,66%	3.880	100,00%	4.363	90,61%
	Homes	379	40,53%	2.476	63,81%	2.855	59,29%
	Mulleres	104	11,12%	1.404	36,19%	1.508	31,32%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	50,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad	428	98,85%	600	75,00%	1.028	83,37%
	Homes	366	84,53%	400	50,00%	766	62,12%
	Mulleres	62	14,32%	200	25,00%	262	21,25%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	43	63,24%	5	100,00%	48	65,75%
	Núm. Traballad	4.104	70,17%	8.959	100,00%	13.063	88,22%
	Homes	2.623	44,85%	6.613	73,81%	9.236	62,37%
	Mulleres	1.481	25,32%	2.346	26,19%	3.827	25,84%
Galicia							
	Núm. Convenios	75	58,14%	14	93,33%	89	61,81%
	Núm. Traballad	6.861	70,51%	39.288	99,49%	46.149	93,76%
	Homes	4.658	47,87%	33.003	83,58%	37.661	76,52%
	Mulleres	2.203	22,64%	6.285	15,92%	8.488	17,25%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

- **Cláusulas sobre xubilación á idade establecida legalmente**

No ano 2013 teñen cláusulas ao respecto 36 convenios (18,46% dos asinados) que afectan a 64.861 persoas traballadoras (26,73%) das que 52.872 son homes e 11.989 mulleres. Deles 11 son de sector (26,83% dos de sector asinados) e afectan a 59.795 persoas traballadoras (26,54%), das que 50.111 son homes e 9.684 mulleres, e 25 son de empresa (16,23% dos de empresa asinados) e afectan a 5.066 persoas traballadoras (29,13%), das que 2.761 son homes e 2.305 mulleres.

Estes 36 convenios supoñen un 25,35% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

En 2014 son 21 os convenios que teñen cláusulas ao respecto (14,58% dos asinados) que afectan a 4.448 persoas traballadoras (9,04%) das que 2.959 son homes e 1.489 mulleres. Deles 1 é de sector (6,67% dos de sector asinados este ano) e afecta a 2.400 persoas traballadoras (6,08%), das que 1.900 son homes e 500 mulleres, e 20 son de empresa (15,50% dos de empresa asinados) e afectan a 2.048 persoas traballadoras (21,05%), das que 1.059 son homes e 989 mulleres.

Estes 21 convenios supoñen un 23,6% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

Os tipos de cláusulas que maioritariamente se recollen fai referencia a que se establece a xubilación obrigatoria á idade legalmente establecida (salvo pacto individual en contrario) sempre que se cumpran os requisitos legalmente esixidos para ter dereito a ela.

Nalgún caso indican que a xubilación será obrigatoria a partir da devandita idade para as persoas traballadoras con dereito ao 100% da base reguladora.

Indican algunhas destas cláusulas que se retrasa o momento da xubilación ata que se cumpran os requisitos sinalados.

Recollen algúns convenios compromisos respecto da cobertura de vacantes nestes casos.

- **Cláusulas sobre xubilación parcial e o Contrato de relevo.**

No ano 2013 teñen cláusulas ao respecto 103 convenios (52,82% dos asinados) que afectan a 161.345 persoas traballadoras (66,49%) das que 89.188 son homes e 72.157 mulleres. Deles 26 son de sector (63,41% dos de sector asinados) e afectan a 149.022 persoas traballadoras (66,15%), das que 80.998 son homes e 68.024 mulleres, e 77 son de empresa (50% dos de empresa asinados) e afectan a 12.323 persoas traballadoras (70,86%), das que 8.190 son homes e 4.133 mulleres.

Estes 103 convenios supoñen un 72,54% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

En 2014 son 69 os convenios con cláusulas ao respecto (47,92% dos asinados) que afectan a 41.894 persoas traballadoras (85,12%) das que 34.243 son homes e 7.651 mulleres. Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 36.230 persoas traballadoras (91,75%), das que 30.481 son homes e 5.749 mulleres, e 58 son de empresa (44,96% dos de empresa asinados) e afectan a 5.664 persoas traballadoras (58,21%), das que 3.762 son homes e 1.902 mulleres.

Estes 69 convenios supoñen un 77,53% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

As cláusulas que máis se repiten refírense á necesidade de acordo entre empresa e persoa traballadora 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 a persoa xubilada parcialmente.

Algúns convenios indican que será nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial, outros deixan ao acordo entre empresa e persoa traballadora o período do ano no que deba traballarse.

Refírense outras cláusulas aos requisitos necesarios e á antelación mínima con que debe facerse a solicitude por parte da persoa traballadora.

Fíxase nalgúns casos o prazo para responder por parte da empresa e para resolver as discrepancias, se é o caso, por parte da comisión paritaria do convenio.

Existen compromisos de aceptar as solicitudes deste tipo de xubilación que se presenten que cumpran os requisitos establecidos na lexislación vixente.

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

- Contías, premios ou vacacións retribuídas por xubilación

En 2013 veñen recollidos en 51 convenios (26,15% dos asinados este ano) que afectan a 75.654 persoas traballadoras (31,18%), das que 28.811 son homes e 46.843 mulleres.

Deles 16 son de sector (39,02% dos de sector asinados) e afectan a 71.686 persoas traballadoras (31,82%), das que 26.230 son homes e 45.456 mulleres, e 35 son de empresa (22,73% dos de empresa asinados) e afectan a 3.968 persoas traballadoras (22,82%), das que 2.581 son homes e 1.387 mulleres.

Recollen ademais este ano dous convenios de empresa complementos á pensión para o caso de xubilación voluntaria.

En 2014 son 31 os convenios que os recollen (21,53%) e afectan a 32.600 persoas traballadoras (66,24%), das que 28.795 son homes e 3.805 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 30.049 persoas traballadoras (76,10%), das que 26.914 son homes e 3.135 mulleres, e 24 son de empresa (18,60% dos de empresa asinados) e afectan a 2.551 persoas traballadoras (26,22%), das que 1.881 son homes e 670 mulleres.

Recolle ademais este ano un convenio de empresa complementos á pensión para o caso de xubilación voluntaria.

- Outras cláusulas

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

F. FOMENTO DA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

No ano 2013 existen cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 71 convenios (36,41% dos asinados) que afectan a 165.923 persoas traballadoras (68,37%) das que 92.758 son homes e 73.165 mulleres.

Deles 18 son de sector (43,90% dos de sector asinados) e afectan a 157.641 persoas traballadoras (69,97%), das que 87.582 son homes e 70.059 mulleres, e 53 son de empresa (34,42% dos de empresa asinados) e afectan a 8.282 persoas traballadoras (47,63%), das que 5.176 son homes e 3.106 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre fomento da contratación indefinida. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	50,00%	1	25,00%	6	42,86%
	Núm. Traballad.	2.711	87,42%	3.911	46,53%	6.622	57,55%
	Homes	1.566	50,50%	2.169	25,80%	3.735	32,46%
	Mulleres	1.145	36,92%	1.742	20,72%	2.887	25,09%
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	24,44%	4	36,36%	15	26,79%
	Núm. Traballad	1.261	33,78%	54.495	53,60%	55.756	52,90%
	Homes	603	16,15%	21.022	20,68%	21.625	20,52%
	Mulleres	658	17,63%	33.473	32,93%	34.131	32,38%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	35,29%	1	25,00%	7	33,33%
	Núm. Traballad	545	31,43%	2.960	45,82%	3.505	42,78%
	Homes	378	21,80%	444	6,87%	822	10,03%
	Mulleres	167	9,63%	2.516	38,95%	2.683	32,74%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	22,22%	3	50,00%	5	33,33%
	Núm. Traballad	153	8,08%	16.325	89,09%	16.478	81,50%
	Homes	138	7,29%	13.472	73,52%	13.610	67,32%
	Mulleres	15	0,79%	2.853	15,57%	2.868	14,19%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	29	39,73%	9	56,25%	38	42,70%
	Núm. Traballad	3.612	52,13%	79.950	88,41%	83.562	85,83%
	Homes	2.491	35,95%	50.475	55,82%	52.966	54,40%
	Mulleres	1.121	16,18%	29.475	32,59%	30.596	31,43%
Galicia							
	Núm. Convenios	53	34,42%	18	43,90%	71	36,41%
	Núm. Traballad	8.282	47,63%	157.641	69,97%	165.923	68,37%
	Homes	5.176	29,76%	87.582	38,88%	92.758	38,22%
	Mulleres	3.106	17,86%	70.059	31,10%	73.165	30,15%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 existen cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 61 convenios (42,36% dos asinados) que afectan a 35.925 persoas traballadoras (72,99%) das que 29.625 son homes e 6.300 mulleres.

Deles 8 son de sector (53,33% dos de sector asinados) e afectan a 30.029 persoas traballadoras (76,05%), das que 25.593 son homes e 4.436 mulleres, e 53 son de empresa (41,09% dos de empresa asinados) e afectan a 5.896 persoas traballadoras (60,60%), das que 4.032 son homes e 1.864 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre fomento da contratación indefinida. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	100,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	2.400	100,00%	2.400	84,45%
	Homes		0,00%	1.900	79,17%	1.900	66,85%
	Mulleres		0,00%	500	20,83%	500	17,59%
A Coruña							
	Núm. Convenios	15	39,47%	2	50,00%	17	40,48%
	Núm. Traballad	1.200	57,94%	18.000	76,76%	19.200	75,24%
	Homes	738	35,63%	16.900	72,07%	17.638	69,11%
	Mulleres	462	22,31%	1.100	4,69%	1.562	6,12%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	6,67%	1	33,33%	2	11,11%
	Núm. Traballad	139	14,87%	750	19,33%	889	18,46%
	Homes	109	11,66%	250	6,44%	359	7,46%
	Mulleres	30	3,21%	500	12,89%	530	11,01%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	354	81,76%	0	0,00%	354	28,71%
	Homes	340	78,52%		0,00%	340	27,58%
	Mulleres	14	3,23%		0,00%	14	1,14%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	36	52,94%	4	80,00%	40	54,79%
	Núm. Traballad	4.203	71,86%	8.879	99,11%	13.082	88,34%
	Homes	2.845	48,64%	6.543	73,03%	9.388	63,40%
	Mulleres	1.358	23,22%	2.336	26,07%	3.694	24,95%
Galicia							
	Núm. Convenios	53	41,09%	8	53,33%	61	42,36%
	Núm. Traballad	5.896	60,60%	30.029	76,05%	35.925	72,99%
	Homes	4.032	41,44%	25.593	64,81%	29.625	60,19%
	Mulleres	1.864	19,16%	4.436	11,23%	6.300	12,80%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios que teñen cláusulas sobre fomento da contratación indefinida.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre fomento da contratación indefinida
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	2	50,0	2	50,0	3	100,0	8	80,0	6	66,7	21	70,0
2010	4	100,0	2	33,3	1	33,3	4	50,0	4	44,4	15	50,0
2011	1	25,0	2	66,7	5	71,4	6	66,7	2	66,7	16	61,5
2012	2	50,0	1	50,0	-	-	4	100,0	3	75,0	10	71,4
2013	1	25,0	4	36,4	1	25,0	3	50,0	9	56,3	18	43,9
2014	1	100,0	2	50,0	1	33,3	0	0,0	4	80,0	8	53,3
Empresa												
2009	6	66,7	12	31,6	1	12,5	4	40,0	23	34,8	46	35,1
2010	3	42,9	19	63,3	8	50,0	3	30,0	22	40,7	55	47,0
2011	2	28,6	6	20,0	0	0,0	5	50,0	20	52,6	33	35,5
2012	4	80,0	6	20,7	1	10,0	1	33,3	17	30,4	29	28,2
2013	5	50,0	11	24,4	6	35,3	2	22,2	29	39,7	53	34,4
2014	0	0,0	15	39,5	1	6,7	1	25,0	36	52,9	53	41,1
Total 2014	1	20,0	17	40,5	2	11,1	1	16,7	40	54,8	61	42,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

De entre as cláusulas que recollen pódense 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.

En 2013 recollen cláusulas deste tipo 39 dos convenios asinados (20%) que afectan a 144.399 persoas traballadoras (59,50%) das que 80.979 son homes e 63.420 mulleres. Deles 12 son de sector (29,27% dos de sector asinados) e afectan a 141.145 persoas traballadoras (62,65%), das que 78.665 son homes e 62.480 mulleres, e 27 son de empresa (17,53% dos de empresa asinados) e afectan a 3.254 persoas traballadoras (18,71%), das que 2.314 son homes e 940 mulleres.

No ano 2014 son 33 os convenios con cláusulas deste tipo (22,92% dos asinados) e afectan a 28.565 persoas traballadoras (58,04%) das que 23.955 son homes e 4.610 mulleres. Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 24.529 persoas traballadoras (62,12%), das que 21.093 son homes e 3.436 mulleres, e 27 son de empresa (20,93% dos de empresa asinados) e afectan a 4.036 persoas traballadoras (41,48%), das que 2.862 son homes e 1.174 mulleres.

As cláusulas pódense resumir no seguinte:

Indicar un número mínimo de persoas traballadoras fixas 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 mínimas de persoal fixo ou máximas de persoal eventual.

Nos **convenios de sector** as **porcentaxes mínimas de persoas traballadoras fixas que se indican** son as seguintes:

- *As empresas deste sector terán, á finalización da vixencia do presente convenio, un 80% de cadro de persoal fixo. Para o cómputo desta porcentaxe, non se terán en conta as persoas traballadoras que estean ligadas á empresa por un contrato de interinidade e de igual modo descontaranse os centros de nova apertura e aqueles que efectuasen reformas que supoñan un incremento substancial das vendas. Nestes dous últimos casos o período durante o que non se computará a estas persoas traballadoras será de 24 meses. A comisión paritaria do convenio velará polo cumprimento deste compromiso. As empresas comprométese igualmente a transformar en indefinidos un 30% da totalidade dos contratos de obra ou servizo determinado regulados na letra D) deste artigo. Esta porcentaxe referirase unicamente aos contratos deste tipo que esgoten a súa duración máxima de dous anos.*
- *Compromiso de emprego fixo. Establecer como obrigatoria unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 80%.
Para a vixilancia do cumprimento deste compromiso, as empresas acollidas por este convenio están obrigadas a presentar os datos de cadro de persoal, coa especificación dos tipos de contrato, á Comisión Paritaria e a petición desta.*
- *A partir da entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 70%.*
- *As empresas que contén cun cadro de persoal medio superior a 50 persoas traballadoras deberán manter unha porcentaxe de persoas traballadoras fixas que supere o 65% de dito cadro de persoal.*
- *As empresas que contén con máis de 30 persoas traballadoras terán que acadar o 80% de emprego fixo ao remate da vixencia do convenio colectivo. Para os efectos do seu cálculo non se incluírán os contratos de interinidade nin se computará o persoal dos centros de nova apertura durante os primeiros catorce meses. A comisión paritaria velará polo cumprimento deste compromiso de emprego.*
- *En empresas que teñan máis de 30 persoas traballadoras terán que ter como mínimo o 75% de emprego fixo nos seus equipos a 31 de decembro de 2012. 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 persoas traballadores unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 60%.*
- *Todas as empresas do sector con máis de 6 persoas traballadoras están obrigadas a ter un mínimo de emprego fixo do 75% do persoal medio, durante a vixencia do convenio, sendo obrigatoria unha revisión semestral para velar polo cumprimento desta porcentaxe.*

- *Co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, as partes asinantes acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de 5 persoas traballadoras do 50%.*

A partires do 1 de xaneiro de 2015 o cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de 5 persoas traballadoras será do 55%, taxa de estabilidade que, se é o caso, servirá de referencia para os incentivos á contratación indefinida que se fagan depender dunha taxa de estabilidade establecida no convenio específico de aplicación á empresa.

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

Exceptúanse do previsto no presente artigo as empresas de nova creación e as empresas que durante a vixencia do Convenio incrementen o seu cadro de persoal total de modo significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de persoas traballadoras da empresa ao menos nun 30%.

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

- *As empresas de ata 25 persoas traballadoras 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 persoas traballadoras 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 persoas traballadoras obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto ao cadro de persoal total de, polo menos, un 70%.

A petición da representación legal dos traballadores/as, as empresas entregarán por escrito á devandita representación, semestralmente, a relación de traballadores e traballadoras coa modalidade de contrato que ten cada un deles e delas, a comisión paritaria poderá requirir ás empresas a mesma información.

- *Establécese como obrigatorio nas empresas a seguinte porcentaxe de persoas traballadoras que deberán estar contratadas como fixas naquelas, sempre e cando na empresa na que as persoas traballadoras no que exercen habitualmente a súa actividade laboral estea aberto ao público un ano:*

** Empresas de 1 a 5 persoas traballadoras: unha persoa traballadora fixa*

** Empresas de 6 a 20 persoas traballadoras: 40% de persoas traballadoras fixas.*

** Empresas de 21 a 40 persoas traballadoras: 45% de persoas traballadoras fixas*

** Empresas de 41 a 55 persoas traballadoras: 55% de persoas traballadoras fixas*

** Empresas de 56 persoas traballadoras en adiante: 65% de persoas traballadoras fixas.*

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

A vixilancia e o cumprimento do pactado neste artigo será función de comisión paritaria do convenio.

- *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.*
- *Co fin de mellorar a estabilidade no emprego, cada empresa, grupos de empresas ou empresas vinculadas, mediante a transformación dos contratos temporais en indefinidos, a contratación de novas persoas traballadoras ou calquera outra medida que se dirixan a fomentar a calidade no emprego, deberán ter do total do cadro de persoal, polo menos, o 50% con contratos de duración indefinida. Para definir o total do cadro de persoal as empresas poderán optar entre realizar a media dos últimos tres anos ou ben elixir o cadro de persoal que teñan ao entrar en vigor o presente convenio. A norma xeral do 50 % de emprego con contratos indefinidos terá as seguintes excepcións: A) Empresas de nova creación, que terán dous anos de carencia ou de adaptación. B) Empresas que, durante a vixencia do presente convenio, realicen incrementos de cadro de persoal que superen nun 30% ao actual; terán tamén unha carencia de dous anos no que a adaptación do incremento de cadro de persoal se refire. C) Na media do cadro de persoal non computarán os meses de verán, datas en que se contrata de maneira temporal a estudantes e a outros colectivos sen solución de continuidade. Este artigo permanecerá en vigor, soamente durante a vixencia do presente convenio, é dicir, ata o día 31 de decembro 2016 ou mentres non haxa unha variación substancial nas condicións de contratación e/ou nos tipos de contratos actuais.*
- *A partir do 1/1/2006, as empresas que en tempada baixa teñan máis de dez persoas traballadoras, obríganse a ter unha porcentaxe mínima dun 40% fixas. Cando por aplicación da porcentaxe resultase unha fracción, esta redondearase á alza ou á baixa, servindo como referencia o 0,50.*
- *Nas empresas suxeitas ao presente Convenio fíxase unha porcentaxe de contratos fixos do 35%.*
- *Establécese o acordo de que todas as empresas afectadas por este Convenio terán como mínimo unha cadro de persoal do 30% contratada indefinidamente. Esta medida deberá ser regulada nos tres meses seguintes á sinatura do Convenio.*

As cláusulas que fan referencia á vixilancia do cumprimento do pactado indican que lle corresponde á Comisión Paritaria do convenio sinalando a obrigaón de presentar os datos do cadro de persoal, coa especificación dos tipos de contrato cando lle sexa requirido pola dita comisión.

As porcentaxes mínimas de persoas traballadoras fixas que se indican nos convenios de empresa van desde o 40% ao 100%.

Algúns convenios indican taxas máximas de persoal eventual que oscilan do 10% ao 35%. Sinálase nalgúns convenios un número mínimo de persoas traballadoras fixas.

- Transformación de contratos temporais en indefinidos

No ano 2013 teñen cláusulas ao respecto 35 convenios (17,95% dos asinados) que afectan a 63.527 persoas traballadoras (26,18%) das que 25.462 son homes e 38.065 mulleres.

Deles 6 son de sector (14,63% dos de sector asinados) e afectan a 57.766 persoas traballadoras (25,64%), das que 21.759 son homes e 36.007 mulleres, e 29 son de empresa (18,83% dos de empresa asinados) e afectan a 5.761 persoas traballadoras (33,13%), das que 3.703 son homes e 2.058 mulleres.

En 2014 son 20 os convenios con cláusulas ao respecto (13,89% dos asinados) e afectan a 22.619 persoas traballadoras (45,96%) das que 20.448 son homes e 2.171 mulleres.

Destes convenios 3 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 21.500 persoas traballadoras (54,45%), das que 19.700 son homes e 1.800 mulleres, e 17 son de empresa (13,18% dos de empresa asinados) e afectan a 1.119 persoas traballadoras (11,50%), das que 748 son homes e 371 mulleres.

As cláusulas que recollen fan referencia ao seguinte:

Compromiso de transformar un número concreto ou unha porcentaxe de contratos temporais en indefinidos durante a vixencia do convenio.

Transformar en indefinidos os contratos de relevo no momento da xubilación total da persoa relevada.

Sinalar as preferencias para proceder á transformación.

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 ou recollen o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

- **Outro tipo de cláusulas** recollen compromisos de fomentar a contratación indefinida pero sen chegar a concretalos.

G. OUTRAS CLÁUSULAS SOBRE GARANTÍAS DE EMPREGO.

Ademais das cláusulas sobre conservación e aumento do cadro de persoal fixo que xa se analizaron, recóllense nos convenios asinados estes anos 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 un número concreto de postos.

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.

- **Capacidade diminuída. Segunda actividade.**

En 2013 existen cláusulas ao respecto en 67 convenios (34,36% dos asinados) que afectan a 57.059 persoas traballadoras (23,51%) das que 33.855 son homes e 23.204 mulleres.

Deles 8 son de sector (19,51% dos de sector asinados) e afectan a 48.620 persoas traballadoras (21,58%), das que 27.827 son homes e 20.793 mulleres, e 59 son de empresa (38,31% dos de empresa asinados) e afectan a 8.439 persoas traballadoras (48,53%), das que 6.028 son homes e 2.411 mulleres.

No ano 2014 son 38 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (26,39% dos asinados) que afectan a 22.353 persoas traballadoras (45,42%) das que 19.346 son homes e 3.007 mulleres.

Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados) e afectan a 18.500 persoas traballadoras (46,85%), das que 16.800 son homes e 1.700 mulleres, e 36 son de empresa (27,91% dos de empresa asinados) e afectan a 3.853 persoas traballadoras (39,60%), das que 2.546 son homes e 1.307 mulleres.

Respecto das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Refírense sobre todo á posibilidade de destinar ás persoas traballadoras que teñan a súa capacidade diminuída a postos axeitados á súa nova situación se existen na empresa. Indícanse nalgúns convenios os postos de traballo reservados para estes casos.

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 nalgún caso unha determinada antigüidade.

Cando non existe na empresa posto adecuado, indícase nalgúns convenios que as persoas traballadoras nesta situación terán preferencia para a cobertura de vacantes que se produzan sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o seu desempeño.

Sinálase que a formación necesaria para a adaptación da persoa traballadora ao novo posto de traballo correrá a cargo da empresa.

Nalgúns casos indican unha idade (55 ou 60 anos) ou unha antigüidade (25 anos de servizos efectivos) a partir da que as persoas traballadoras poderán solicitar a adscrición a postos de segunda actividade.

Limítase nalgúns casos a unha porcentaxe máxima o persoal acollido a esta situación.

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.

Algúns convenios indican que se a retribución do novo posto é superior, será esta a que lle corresponde, e se é inferior percibirá a do seu anterior posto.

Indícase nalgún convenio para o caso de non existir un posto de traballo idóneo para a persoa traballadora que sufra a incapacidade, que a empresa se compromete a aboarlle a diferenza entre a pensión que percibe pola devandita incapacidade e o cen por cento da súa base reguladora, establecendo un límite de anos e de contía.

Sinala un convenio de sector que para ser colocados nesta situación terán preferencia os traballadores e traballadoras que perciban subsidios ou pensións inferiores ao SMI vixente.

A orde para o beneficio establecido anteriormente determinarase polas cargas familiares e en caso de igualdade pola antigüidade na empresa.

Outras cláusulas refírense a quen lle corresponde a declaración de capacidade diminuída e á participación no proceso dos servizos médicos da empresa.

Os cadros seguintes reflicten os convenios con este tipo de cláusulas en 2013 e 2014 por provincias.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre capacidade diminuída. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	10,00%	2	50,00%	3	21,43%
	Núm. Traballad.	61	1,97%	2.070	24,63%	2.131	18,52%
	Homes	52	1,68%	1.252	14,89%	1.304	11,33%
	Mulleres	9	0,29%	818	9,73%	827	7,19%
A Coruña							
	Núm. Convenios	18	40,00%	2	18,18%	20	35,71%
	Núm. Traballad.	2.043	54,73%	5.950	5,85%	7.993	7,58%
	Homes	1.378	36,91%	3.300	3,25%	4.678	4,44%
	Mulleres	665	17,81%	2.650	2,61%	3.315	3,15%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	11,76%	0	0,00%	2	9,52%
	Núm. Traballad.	858	49,48%	0	0,00%	858	10,47%
	Homes	821	47,35%		0,00%	821	10,02%
	Mulleres	37	2,13%		0,00%	37	0,45%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	44,44%	1	16,67%	5	33,33%
	Núm. Traballad.	1.329	70,21%	1.200	6,55%	2.529	12,51%
	Homes	985	52,03%	1.125	6,14%	2.110	10,44%
	Mulleres	344	18,17%	75	0,41%	419	2,07%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	34	46,58%	3	18,75%	37	41,57%
	Núm. Traballad.	4.148	59,86%	39.400	43,57%	43.548	44,73%
	Homes	2.792	40,29%	22.150	24,49%	24.942	25,62%
	Mulleres	1.356	19,57%	17.250	19,08%	18.606	19,11%
Galicia							
	Núm. Convenios	59	38,31%	8	19,51%	67	34,36%
	Núm. Traballad.	8.439	48,53%	48.620	21,58%	57.059	23,51%
	Homes	6.028	34,66%	27.827	12,35%	33.855	13,95%
	Mulleres	2.411	13,86%	20.793	9,23%	23.204	9,56%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre capacidade diminuída. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	17	3,85%	0	0,00%	17	0,60%
	Homes	3	0,68%		0,00%	3	0,11%
	Mulleres	14	3,17%		0,00%	14	0,49%
A Coruña							
	Núm. Convenios	7	18,42%	1	25,00%	8	19,05%
	Núm. Traballad	767	37,04%	16.000	68,23%	16.767	65,70%
	Homes	446	21,54%	15.200	64,82%	15.646	61,31%
	Mulleres	321	15,50%	800	3,41%	1.121	4,39%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	33,33%	0	0,00%	5	27,78%
	Núm. Traballad	520	55,61%	0	0,00%	520	10,80%
	Homes	460	49,20%		0,00%	460	9,55%
	Mulleres	60	6,42%		0,00%	60	1,25%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	354	81,76%	0	0,00%	354	28,71%
	Homes	340	78,52%		0,00%	340	27,58%
	Mulleres	14	3,23%		0,00%	14	1,14%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	22	32,35%	1	20,00%	23	31,51%
	Núm. Traballad	2.195	37,53%	2.500	27,90%	4.695	31,71%
	Homes	1.297	22,17%	1.600	17,86%	2.897	19,56%
	Mulleres	898	15,35%	900	10,05%	1.798	12,14%
Galicia							
	Núm. Convenios	36	27,91%	2	13,33%	38	26,39%
	Núm. Traballad	3.853	39,60%	18.500	46,85%	22.353	45,42%
	Homes	2.546	26,17%	16.800	42,54%	19.346	39,31%
	Mulleres	1.307	13,43%	1.700	4,31%	3.007	6,11%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Retirada do permiso de conducir

En 2013 teñen cláusulas ao respecto 35 convenios (17,95% dos asinados) que afectan a 26.549 persoas traballadoras (10,94%) das que 10.757 son homes e 15.792 mulleres.

Deles 6 son de sector (14,63% dos de sector asinados) e afectan a 22.980 persoas traballadoras (10,20%), das que 7.905 son homes e 15.075 mulleres, e 29 de empresa (18,83% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 3.569 persoas traballadoras (20,52%), das que 2.852 son homes e 717 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre retirada carné. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	10,00%	1	25,00%	2	14,29%
	Núm. Traballad.	371	11,96%	1.070	12,73%	1.441	12,52%
	Homes	306	9,87%	852	10,14%	1.158	10,06%
	Mulleres	65	2,10%	218	2,59%	283	2,46%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	17,78%	0	0,00%	8	14,29%
	Núm. Traballad	774	20,73%	0	0,00%	774	0,73%
	Homes	628	16,82%		0,00%	628	0,60%
	Mulleres	146	3,91%		0,00%	146	0,14%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	17,65%	0	0,00%	3	14,29%
	Núm. Traballad	187	10,78%	0	0,00%	187	2,28%
	Homes	170	9,80%		0,00%	170	2,07%
	Mulleres	17	0,98%		0,00%	17	0,21%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	33,33%	2	33,33%	5	33,33%
	Núm. Traballad	1.139	60,17%	3.510	19,15%	4.649	22,99%
	Homes	815	43,05%	1.703	9,29%	2.518	12,45%
	Mulleres	324	17,12%	1.807	9,86%	2.131	10,54%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	14	19,18%	3	18,75%	17	19,10%
	Núm. Traballad	1.098	15,85%	18.400	20,35%	19.498	20,03%
	Homes	933	13,47%	5.350	5,92%	6.283	6,45%
	Mulleres	165	2,38%	13.050	14,43%	13.215	13,57%
Galicia							
	Núm. Convenios	29	18,83%	6	14,63%	35	17,95%
	Núm. Traballad	3.569	20,52%	22.980	10,20%	26.549	10,94%
	Homes	2.852	16,40%	7.905	3,51%	10.757	4,43%
	Mulleres	717	4,12%	15.075	6,69%	15.792	6,51%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 teñen cláusulas ao respecto 26 convenios (18,06% dos asinados) que afectan a 11.824 persoas traballadoras (24,02%) das que 9.314 son homes e 2.510 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 10.500 persoas traballadoras (26,59%), das que 8.200 son homes e 2.300 mulleres, e 22 de empresa (17,05% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 1.324 persoas traballadoras (13,61%), das que 1.114 son homes e 210 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre retirada carné. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	365	82,58%	0	0,00%	365	12,84%
	Homes	302	68,33%		0,00%	302	10,63%
	Mulleres	63	14,25%		0,00%	63	2,22%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	21,05%	1	25,00%	9	21,43%
	Núm. Traballad	335	16,18%	2.000	8,53%	2.335	9,15%
	Homes	318	15,35%	1.700	7,25%	2.018	7,91%
	Mulleres	17	0,82%	300	1,28%	317	1,24%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	20,00%	1	33,33%	4	22,22%
	Núm. Traballad	321	34,33%	2.500	64,43%	2.821	58,59%
	Homes	255	27,27%	2.100	54,12%	2.355	48,91%
	Mulleres	66	7,06%	400	10,31%	466	9,68%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	10	14,71%	2	40,00%	12	16,44%
	Núm. Traballad	303	5,18%	6.000	66,97%	6.303	42,56%
	Homes	239	4,09%	4.400	49,11%	4.639	31,33%
	Mulleres	64	1,09%	1.600	17,86%	1.664	11,24%
Galicia							
	Núm. Convenios	22	17,05%	4	26,67%	26	18,06%
	Núm. Traballad	1.324	13,61%	10.500	26,59%	11.824	24,02%
	Homes	1.114	11,45%	8.200	20,77%	9.314	18,92%
	Mulleres	210	2,16%	2.300	5,82%	2.510	5,10%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Indícase en moitas destas cláusulas que no caso de retirada do permiso de conducir das persoas traballadoras que o necesiten para o seu traballo, destinarase á persoa afectada a outro posto adecuado ás súas condicións, reincorporándose ao seu cando remate a sanción.

Limitase 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. Equipárase nalgúns casos a condución do vehículo particular aínda que limitado ao desprazamento do seu domicilio ao lugar de traballo ou regreso.

Hai convenios que inclúen tamén a retirada fóra das horas de traballo.

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

Sinálase nalgún convenio que a empresa contratará un seguro para cubrir esta eventualidade.

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. Mantense ás veces a retribución anterior durante un certo período de tempo.

Establecen algúns convenios que cando a retirada é en horas de traballo, a empresa proporcionaralle outro traballo, percibindo o salario correspondente ao seu posto e se acontecese fóra do horario de traballo, percibirá o salario correspondente ao posto que se lle asigne.

Faise referencia tamén ao pagamento por parte da empresa dos cursos de recuperación limitando o número por persoa traballadora e o tempo en que pode repetirse.

Outros convenios indican a reserva do posto de traballo ao que se reincorporará a persoa traballadora cando remate a sanción.

- Subrogación empresarial

Refírense as cláusulas que recollen aos supostos nos que se produce a subrogación e aos requisitos das persoas traballadoras respecto das que se produce, sinalando nalgúns convenios a documentación que a empresa saínte debe entregar á entrante que se refire, respecto da empresa, ás súas obrigas salariais e coa Seguridade Social, e respecto das persoas traballadoras aos datos persoais e profesionais necesarios.

No convenio para o sector da Industria siderometalúrxica da Coruña indica que ao remate da concesión dunha contrata, se producirá a subrogación do persoal en todos os seus dereitos e obrigacións sempre que esta sexa para prestar servizos de mantemento nas Administracións Públicas en virtude dunha concesión administrativa e sempre que se cumpran os seguintes requisitos:

- Persoas traballadoras en activo que presten os seus servizos no devandito centro cunha antigüidade de seis meses.
- Persoas traballadoras que no momento do cambio de titularidade da concesión se atopen de baixa por IT, a condición de que prestasen os seus servizos no centro de traballo obxecto de subrogación antes da suspensión do contrato de traballo.

No convenio do sector de Empresas do metal sen convenio propio de Pontevedra indica que o persoal que preste a súa actividade en forma 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.

En 2013 existen cláusulas ao respecto en 45 convenios (23,08% dos asinados) que afectan a 49.796 persoas traballadoras (20,52%) das que 30.210 son homes e 19.586 mulleres. Deles 7 son de sector (17,07% dos de sector asinados) e afectan a 46.131 persoas traballadoras (20,48%), das que 27.797 son homes e 18.334 mulleres, e 38 son de empresa (24,68% dos de empresa asinados) e afectan a 3.665 persoas traballadoras (21,08%), das que 2.413 son homes e 1.252 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre subrogación. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	3	75,00%	3	21,43%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	7.406	88,10%	7.406	64,36%
	Homes		0,00%	3.991	47,48%	3.991	34,68%
	Mulleres		0,00%	3.415	40,63%	3.415	29,68%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	20,00%	1	9,09%	10	17,86%
	Núm. Traballad	929	24,89%	7.340	7,22%	8.269	7,85%
	Homes	447	11,97%	1.468	1,44%	1.915	1,82%
	Mulleres	482	12,91%	5.872	5,78%	6.354	6,03%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	52,94%	1	25,00%	10	47,62%
	Núm. Traballad	475	27,39%	2.960	45,82%	3.435	41,92%
	Homes	288	16,61%	444	6,87%	732	8,93%
	Mulleres	187	10,78%	2.516	38,95%	2.703	32,99%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	11,11%	1	16,67%	2	13,33%
	Núm. Traballad	171	9,03%	4.425	24,15%	4.596	22,73%
	Homes	161	8,51%	3.894	21,25%	4.055	20,06%
	Mulleres	10	0,53%	531	2,90%	541	2,68%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	19	26,03%	1	6,25%	20	22,47%
	Núm. Traballad	2.090	30,16%	24.000	26,54%	26.090	26,80%
	Homes	1.517	21,89%	18.000	19,90%	19.517	20,05%
	Mulleres	573	8,27%	6.000	6,63%	6.573	6,75%
Galicia							
	Núm. Convenios	38	24,68%	7	17,07%	45	23,08%
	Núm. Traballad	3.665	21,08%	46.131	20,48%	49.796	20,52%
	Homes	2.413	13,88%	27.797	12,34%	30.210	12,45%
	Mulleres	1.252	7,20%	18.334	8,14%	19.586	8,07%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 existen cláusulas ao respecto en 35 convenios (24,31% dos asinados este ano) que afectan a 18.116 persoas traballadoras (36,81%) das que 16.357 son homes e 1.759 mulleres. Deles 1 é de sector (6,67% dos convenios de sector asinados) e afecta a 16.000 persoas traballadoras (40,52%), das que 15.200 son homes e 800 mulleres, e 34 son de empresa (26,36% dos de empresa asinados) e afectan a 2.116 persoas traballadoras (21,75%), das que 1.157 son homes e 959 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre subrogación. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	28,95%	1	25,00%	12	28,57%
	Núm. Traballad	550	26,56%	16.000	68,23%	16.550	64,85%
	Homes	299	14,44%	15.200	64,82%	15.499	60,73%
	Mulleres	251	12,12%	800	3,41%	1.051	4,12%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	20,00%	0	0,00%	3	16,67%
	Núm. Traballad	219	23,42%	0	0,00%	219	4,55%
	Homes	169	18,07%		0,00%	169	3,51%
	Mulleres	50	5,35%		0,00%	50	1,04%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	20	29,41%	0	0,00%	20	27,40%
	Núm. Traballad	1.347	23,03%	0	0,00%	1.347	9,10%
	Homes	689	11,78%		0,00%	689	4,65%
	Mulleres	658	11,25%		0,00%	658	4,44%
Galicia							
	Núm. Convenios	34	26,36%	1	6,67%	35	24,31%
	Núm. Traballad	2.116	21,75%	16.000	40,52%	18.116	36,81%
	Homes	1.157	11,89%	15.200	38,49%	16.357	33,23%
	Mulleres	959	9,86%	800	2,03%	1.759	3,57%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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.

En 2013 teñen cláusulas deste tipo 132 convenios (67,69% dos asinados) que afectan a 208.009 persoas traballadoras (85,72%) das que 128.734 son homes e 79.275 mulleres.

Deles 31 son de sector (75,61% dos de sector asinados) e afectan a 193.507 persoas traballadoras (85,90%), das que 119.078 son homes e 74.429 mulleres, e 101 son de empresa (65,58% dos de empresa asinados) e afectan a 14.502 persoas traballadoras (83,39%), das que 9.656 son homes e 4.846 mulleres.

Convenios colectivos asinados con outras cláusulas sobre fomento do emprego. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	60,00%	4	100,00%	10	71,43%
	Núm. Traballad.	2.907	93,74%	8.406	100,00%	11.313	98,31%
	Homes	1.682	54,24%	4.391	52,24%	6.073	52,78%
	Mulleres	1.225	39,50%	4.015	47,76%	5.240	45,54%
A Coruña							
	Núm. Convenios	28	62,22%	9	81,82%	37	66,07%
	Núm. Traballad	2.905	77,82%	79.766	78,46%	82.671	78,44%
	Homes	1.596	42,75%	45.376	44,63%	46.972	44,57%
	Mulleres	1.309	35,07%	34.390	33,83%	35.699	33,87%
Lugo							
	Núm. Convenios	13	76,47%	4	100,00%	17	80,95%
	Núm. Traballad	1.630	94,00%	6.460	100,00%	8.090	98,73%
	Homes	1.352	77,97%	3.394	52,54%	4.746	57,92%
	Mulleres	278	16,03%	3.066	47,46%	3.344	40,81%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	77,78%	4	66,67%	11	73,33%
	Núm. Traballad	1.023	54,04%	16.525	90,18%	17.548	86,79%
	Homes	942	49,76%	13.642	74,44%	14.584	72,13%
	Mulleres	81	4,28%	2.883	15,73%	2.964	14,66%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	47	64,38%	10	62,50%	57	64,04%
	Núm. Traballad	6.037	87,13%	82.350	91,06%	88.387	90,78%
	Homes	4.084	58,94%	52.275	57,81%	56.359	57,89%
	Mulleres	1.953	28,19%	30.075	33,26%	32.028	32,90%
Galicia							
	Núm. Convenios	101	65,58%	31	75,61%	132	67,69%
	Núm. Traballad	14.502	83,39%	193.507	85,90%	208.009	85,72%
	Homes	9.656	55,53%	119.078	52,86%	128.734	53,05%
	Mulleres	4.846	27,87%	74.429	33,04%	79.275	32,67%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 son 80 os convenios que teñen cláusulas deste tipo (55,56% dos asinados este ano) que afectan a 43.406 persoas traballadoras (88,19%) das que 35.424 son homes e 7.982 mulleres.

Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 36.230 persoas traballadoras (91,75%), das que 30.481 son homes e 5.749 mulleres, e 69 son de empresa (53,49% dos de empresa asinados) e afectan a 7.176 persoas traballadoras (73,75%), das que 4.943 son homes e 2.233 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre fomento do emprego. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	25,00%	1	100,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	365	82,58%	2.400	100,00%	2.765	97,29%
	Homes	302	68,33%	1.900	79,17%	2.202	77,48%
	Mulleres	63	14,25%	500	20,83%	563	19,81%
A Coruña							
	Núm. Convenios	15	39,47%	2	50,00%	17	40,48%
	Núm. Traballad	1.254	60,55%	20.991	89,52%	22.245	87,17%
	Homes	813	39,26%	19.492	83,13%	20.305	79,57%
	Mulleres	441	21,29%	1.499	6,39%	1.940	7,60%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	60,00%	3	100,00%	12	66,67%
	Núm. Traballad	727	77,75%	3.880	100,00%	4.607	95,68%
	Homes	609	65,13%	2.476	63,81%	3.085	64,07%
	Mulleres	118	12,62%	1.404	36,19%	1.522	31,61%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	100,00%	0	0,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad	433	100,00%	0	0,00%	433	35,12%
	Homes	366	84,53%		0,00%	366	29,68%
	Mulleres	67	15,47%		0,00%	67	5,43%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	40	58,82%	5	100,00%	45	61,64%
	Núm. Traballad	4.397	75,18%	8.959	100,00%	13.356	90,19%
	Homes	2.853	48,78%	6.613	73,81%	9.466	63,92%
	Mulleres	1.544	26,40%	2.346	26,19%	3.890	26,27%
Galicia							
	Núm. Convenios	69	53,49%	11	73,33%	80	55,56%
	Núm. Traballad	7.176	73,75%	36.230	91,75%	43.406	88,19%
	Homes	4.943	50,80%	30.481	77,19%	35.424	71,97%
	Mulleres	2.233	22,95%	5.749	14,56%	7.982	16,22%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Nos convenios asinados en 2013 indican a supresión ou redución ao mínimo das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego 32 convenios (16,41% dos asinados) que afectan a 58.756 persoas traballadoras (24,21%) das que 34.569 son homes e 24.187 mulleres.

Deles 4 son de sector (9,76% dos de sector asinados) e afectan a 55.430 persoas traballadoras (24,60%), das que 31.968 son homes e 23.462 mulleres, e 28 son de empresa (18,18% dos de empresa asinados) e afectan a 3.326 persoas traballadoras (19,13%), das que 2.601 son homes e 725 mulleres.

En 2014 indican a supresión ou redución ao mínimo das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego 32 convenios (22,22% dos asinados) que afectan a 23.739 persoas traballadoras (48,23%) das que 21.031 son homes e 2.708 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 20.200 persoas traballadoras (51,15%), das que 18.500 son homes e 1.700 mulleres, e 29 son de empresa (22,48% dos de empresa asinados) e afectan a 3.539 persoas traballadoras (36,37%), das que 2.531 son homes e 1.008 mulleres.

Recollen algúns convenios compromisos de crear un novo posto de traballo cando se supere un certo número de horas extraordinarias nalgún servizo durante o período de tempo que se indica.

Sinala outro convenio que no caso de que o 40% do cómputo anual de horas extraordinarias fora superior á xornada anual establecida, contratarase unha persoa traballadora fixa de cadro de persoal por xornada normal superada.

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 persoas traballadoras non dadas de alta na Seguridade Social, por estar dadas 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. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.

Entre as cláusulas que fan referencia a este tema nos convenios asinados estes anos pódense destacar as seguintes:

- Obxectivo

Sínálase como obxectivo da organización do traballo o de acadar na empresa un nivel adecuado de produtividade, rendibilidade, calidade e eficacia do servizo baseado na óptima utilización de todos os recursos.

Para este obxectivo é necesaria a mutua colaboración das partes integrantes da empresa: dirección e persoas traballadoras.

A representación legal dos traballadores/as velará porque no exercicio das facultades antes aludidas non se conculque a lexislación vixente.

Indícase que a organización do traballo estenderase, entre outras, ás seguintes materias:

- Determinación da esixencia de actividade normal.
- Adxudicación dos elementos necesarios (máquinas, tarefas e funcións específicas) para que o traballador ou traballadora poida conseguir, como mínimo, a esixencia á que se refire o punto anterior.
- Fixación dos índices de calidade admisibles durante o proceso de traballo que se trate.
- Establecemento e/ou modificación de métodos, tarefas, distribución do persoal, así como de funcións e variacións técnicas de máquinas e materias.
- Adaptación das cargas de traballo, rendementos e tarefas nas condicións que resulten de aplicar o establecemento e/ou os cambios de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de material, maquinaria ou calquera outra condición técnica do proceso en cuestión.
- Fixación de fórmulas claras para a obtención dos cálculos de retribución que corresponda a todas e cada unha das persoas traballadoras afectadas.
- Adaptación das medidas necesarias para que todo o traballo se desenvolva nunhas condicións de traballo óptimas, de forma que permitan ás persoas traballadoras desenvolver as tarefas da súa incumbencia nunhas boas condicións físicas e psíquicas.

Indícase que serán criterios da organización do traballo como mínimo e entre outros os seguintes:

- Consecución dos obxectivos marcados.
- Racionalización e mellora dos procedementos operativos.
- Valoración dos postos de traballo desempeñados.
- Profesionalización e promoción das persoas traballadoras afectadas mediante formación continuada.
- Programación e evolución dos cometidos asignados a cada posto de traballo.
- A adecuación dos cadros de persoal que permita o maior e mellor nivel de prestación do servizo, sempre atendendo o axuste entre o perfil do posto e as características persoais, formativas e experienciais do ocupante deste.

- Competencia nesta materia.

Son as cláusulas que máis se repiten. Sinálase ao respecto que a organización do traballo é facultade do empresario ou empresaria, ou persoa en quen delegue, sen prexuízo dos dereitos e atribucións recoñecidos pola lei aos traballadores e traballadoras e á súa representación legal.

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 estables deberanse comunicar expresamente á totalidade das persoas afectadas e dotadas de suficiente publicidade.

Sen menoscabo das atribucións que competen á dirección da empresa, a representación legal dos traballadores/as terá as funcións de información, asesoramento, orientación e proposta no relacionado coa organización e racionalización do traballo.

- Sistemas e prestación do traballo.

A persoa traballadora está obrigada a cumprir as ordes e instrucións do empresario ou empresaria no exercicio regular das súas facultades directivas, debendo executar os traballos, operacións ou actividades relacionadas co contido xeral da prestación laboral, estando obrigada tamén a manter os segredos relativos á explotación e negocios da empresa.

Ten a obriga así mesmo de avisar á empresa tan pronto como coñeza a súa imposibilidade de asistir ao traballo, para que esta organice axeitadamente o servizo.

A empresa porá ao alcance das persoas traballadoras todos os medios necesarios para que estas poidan executar o seu traballo nas mellores condicións de hixiene e seguridade. Pola súa banda, as persoas traballadoras utilizarán os medios de protección que a empresa lles facilite.

Incorporan algúns convenios táboas de produtividade, de tempos e rendementos mínimos, de valoración dos postos de traballo e de medida de calidade, indicando ademais as condicións e normas de aplicación e como resolver as discrepancias nas valoracións.

Líganse tamén ás veces estes incentivos non soamente á produtividade e calidade senón tamén á sinistralidade.

Enténdese por Sistema de organización científica e racional do traballo o conxunto de principios da organización e racionalización do traballo e, se é o caso, de retribución incentivada; de normas para a súa aplicación; e de técnicas da medición do traballo e da valoración de postos.

Recóllense procedementos para a implantación, modificación ou substitución destes sistemas.

Nalgúns casos faise referencia a sistemas internacionalmente recoñecidos como o Bedaux ou o Sistema Adaptado de Valoración MIKEL e noutros establécense sistemas propios.

Recoméndase nalgún convenio de sector que as empresas que establezan Sistemas de organización científica e racional do traballo, procuren adoptar en bloque algúns dos Sistemas internacionalmente recoñecidos, facendo referencia ao Sistema pola súa denominación convencional. En caso contrario haberase de especificar cada unha das partes fundamentais que se integren no devandito Sistema e o seu contido organizativo, técnico e normativo.

Inclúense definicións do traballo por tarefa, axustado ou por unidade de obra, con primas á produción ou con incentivo.

Defínese tamén o que se considera actividade e/ou rendemento normal ou mínimo, habitual e óptimo ou tipo.

Créanse nalgúns casos comisións paritarias para atender sobre implantación, modificación e reclamacións individuais respecto da aplicación destes sistemas.

- Protección de datos e Novas tecnoloxías

Incídese sobre todo na necesidade de facilitar ás persoas traballadoras afectadas os medios e a formación precisa para o desenvolvemento da súa nova función.

Sinálase a necesidade de respectar as condicións de seguridade e saúde no traballo.

Recollen algúns convenios unha regulación respecto da utilización de equipos informáticos, internet e correo electrónico.

Sinálase ao respecto que esta regulación debe partir de dúas premisas fundamentais: en primeiro lugar, o lexítimo dereito da empresa de controlar o uso adecuado das ferramentas e medios técnicos que pon á disposición da persoa traballadora para realizar a súa actividade e, por outra parte, debe salvagardarse o dereito á intimidade da persoa traballadora.

Indícase tamén que se poderá utilizar o correo electrónico, a intranet e internet con liberdade e no sentido máis amplo posible, para o desempeño das actividades do posto de traballo.

Sempre que se precise realizar un uso destes medios que exceda do habitual, teñan ou non relación co desempeño profesional, utilizaranse as canles adecuadas para non causar danos no desenvolvemento normal das comunicacións e no funcionamento da rede interna.

Non está permitido o envío de mensaxes ou imaxes de material ofensivo, inapropiado ou con contidos discriminatorios por razóns de xénero, idade, sexo, discapacidade, aqueles que promovan o acoso sexual, así como a utilización da rede para xogos de azar, sorteos, poxas, descarga de vídeo, audio, etc, non relacionados coa actividade profesional.

Establécese que cando existan indicios de uso ilícito ou abusivo por parte dunha persoa traballadora, realizaranse as comprobacións oportunas, as cales se efectuarán no horario laboral, en presenza da persoa traballadora e/ou algún representante unitario ou sindical se esta así o desexa, e con respecto á súa dignidade e intimidade.

Faise referencia tamén ao dereito da representación legal dos traballadores/as a usar o sistema correo electrónico corporativo para a actividade sindical, a enviar e recibir correos, interna e externamente, sempre que a súa utilización sexa conforme ás normas de utilización establecidas pola empresa e comprometéndose a cumprir o establecido na Lei de protección de datos.

- Teletraballo

Créase nun convenio de empresa asinado en 2014 unha comisión paritaria para o estudo da aplicación do teletraballo.

Faise referencia nun convenio de empresa asinado en 2014 á posibilidade de que, co obxectivo de mellorar a produtividade e facer posible a conciliación da vida laboral e familiar, se regule o teletraballo dentro da empresa, indicando que se poderá levar a cabo naqueles postos cuxas funcións resulten compatibles con este sistema de traballo e non se produza diminución ou prexuízo no cumprimento das obrigacións laborais da persoa solicitante e en todo caso por un tempo determinado.

Segue a manter un convenio de empresa prorrogado no ano 2014 a seguinte regulación do teletraballo:

Os asinantes do presente convenio consideran que o teletraballo podería ser un medio posible de organizar o traballo na empresa, sempre que se establezan as garantías axeitadas.

A) Definición: ten consideración de teletraballo a forma de organización e/ou execución do traballo que utiliza a tecnoloxía da información no contexto dun contrato ou relación de traballo que, aínda que tamén podería ser executada no local da empresa, é realizado fóra deste de xeito regular conforme a uns termos acordados.

Non se considerará teletraballo, se a natureza da actividade laboral principal desempeñada xustifica por si mesma a realización do traballo habitualmente fóra das instalacións da empresa, sendo os medios informáticos e de comunicación utilizados pola persoa traballadora meros elementos de auxilio e facilitación da devandita actividade laboral.

B) Carácter voluntario: o teletraballo é voluntario tanto para a persoa traballadora coma para a empresa. O teletraballo pode formar parte da descrición inicial do posto de traballo ou pódese iniciar posteriormente, debendo en ambos os dous casos documentarse mediante o "acordo individual de teletraballo".

Se o teletraballo non forma parte da descrición inicial do posto, e se o empresario/a presenta unha oferta de teletraballo, a persoa traballadora pode aceptar ou rexeitar a devandita oferta. Se a persoa traballadora expresa o desexo de pasar ao teletraballo, a empresa pode aceptar ou rexeitar esta petición.

Como só modifica o xeito de realizar o traballo, o paso ao teletraballo en si non modifica o estatuto laboral da persoa teletraballadora. Nese caso o rexeitamento por parte da persoa traballadora a prestar os seus servizos en réxime de teletraballo non é en si motivo de rescisión da relación laboral nin de modificación das condicións de emprego desta persoa traballadora.

Se o teletraballo non forma parte da descrición inicial do posto, a decisión de pasar ao teletraballo será reversible por acordo individual ou colectivo. A reversibilidade implica unha volta ao traballo nos locais do empresario/a a petición da persoa traballadora ou do empresario/a. As modalidades da devandita reversibilidade estableceranse por acordo individual ou colectivo.

C) Dereito de información: A empresa facilitará ás persoas teletraballadoras información acerca dos extremos recollidos no R.D. 1659/1998 en materia de información á persoa traballadora sobre os elementos esenciais do contrato de traballo, así como a correspondente copia básica deste último ás representacións dos traballadores/as.

A empresa facilitará ás persoas teletraballadoras e ás representacións dos traballadores/as información acerca das condicións de seguridade e saúde laboral en que deba prestarse o teletraballo.

O "acordo individual de teletraballo" recollerá os extremos referidos neste apartado así como as condicións en canto aos equipamentos de traballo.

D) Condicións de emprego: As persoas teletraballadoras terán os mesmos dereitos garantidos na lei e no presente Convenio en canto ás condicións de emprego que as persoas traballadoras comparables que traballan nas instalacións da empresa, salvo as que se deriven da propia natureza do traballo realizado fóra destas últimas.

Dado o carácter individual e voluntario do teletraballo, empresa e persoas traballadoras afectadas fixarán as condicións da devandita forma de traballo, salvo nos aspectos nos que puidese existir acordo colectivo coa representación dos traballadores/as, nos que se estará ao acordado.

E) Condicións de seguridade: A empresa é responsable da protección da saúde e seguridade laboral da persoa teletraballadora.

A empresa informará á persoa teletraballadora da súa política en materia de saúde e seguridade no traballo, en especial sobre as esixencias relativas ás pantallas de datos. A persoa teletraballadora aplicará correctamente estas políticas de seguridade no traballo.

O desenvolvemento do teletraballo no domicilio da persoa traballadora só será posible cando o devandito espazo resulte axeitado ás esixencias de seguridade e saúde no traballo.

A empresa debe adoptar medidas para previr o illamento da persoa teletraballadora en relación coas outras persoas traballadoras da empresa.

Para verificar a correcta aplicación das normas en materia de seguridade e saúde no traballo, a empresa e a representación dos traballadores/as só poderán acceder ao domicilio da persoa teletraballadora logo de notificación e consentimento previo desta última.

F) Dereitos colectivos. As persoas teletraballadoras terán os mesmos dereitos colectivos que o resto de persoas traballadoras na empresa e estarán sometidas ás mesmas condicións de participación e elixibilidade nas eleccións para as instancias representativas dos traballadores/as ou que prevexan unha representación dos traballadores/as.

G) Equipamentos de traballo: todas as cuestións relativas aos equipamentos de traballo, responsabilidade e custos serán definidos claramente antes de iniciar o teletraballo.

A empresa estará encargada de facilitar, instalar e manter os equipamentos necesarios para o teletraballo regular, salvo acordo polo que se estableza que a persoa teletraballadora utilice o seu propio equipo.

En todo caso, se o teletraballo é realizado regularmente, a empresa cubrirá os custos directamente orixinados por este traballo, en particular os ligados ás comunicacións, e dotará á persoa teletraballadora dun servizo axeitado de apoio técnico.

- Actuación en defensa e protección do ambiente.

Considérase necesario que as empresas actúen de forma responsable e respectuosa co medio, prestando grande atención á súa defensa e protección.

Para estes efectos, a empresa debe adoptar unha actitude permanente, responsable e visible en materia de ambiente e, ao mesmo tempo, conseguir que o esforzo que estea a desenvolver a industria neste campo, e o que se realice no futuro, así como os seus resultados, sexan coñecidos e axeitadamente valorados.

Considérase fundamental para estes fins a realización de actividades tendentes a conseguir os seguintes obxectivos:

- Promover e conseguir unha actuación responsable da empresa en materia de 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 mediante o emprego de técnicas de boa xestión medio 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.

Indica un convenio que se procurará iniciar ás persoas traballadoras na problemática do medio referida á contaminación do medio, á lei de envasado e embalaxes e ao tratamento dos residuos, mediante as informacións e orientacións necesarias sobre as actitudes e as medidas que hai que adoptar para evitar contaminar o ámbito, sempre dentro do ámbito da empresa.

Recolle un convenio de sector a seguinte cláusula ao respecto:

- Protección do medio natural.

A crecente preocupación polo estado do medio natural na nosa comunidade leva aos asinantes a plasmaren neste convenio 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 das persoas traballadoras adscritas a este 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 das persoas traballadoras, o contorno e os recursos naturais. Desenvolveranse, así mesmo, as seguintes actuacións sectoriais para a protección do medio:

- A representación dos traballadores/as terá dereito á información sobre o comportamento ambiental da empresa.*
- Todas as empresas do sector de ambulancias deberán de 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 o 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.*

Noutro de empresa indica:

A dirección da empresa, co fin de avanzar e alcanzar un alto nivel na calidade de todas as súas actividades, respectando a protección do medio e preservando a saúde das persoas traballadoras e de cantos entran en contacto coa organización, definiu a súa política de xestión con base aos seguintes principios:

Garantir o cumprimento da lexislación e regulamentación aplicable en materia de calidade, medio e seguridade e saúde no traballo.

Establecer as medidas necesarias para evitar e eliminar todos os factores que afecten negativamente á calidade das actividades da empresa, que xeren aspectos ambientais significativos ou que impliquen risco para o persoal da empresa ou para a sociedade en xeral.

Utilizar a satisfacción dos clientes, tanto a nivel interno como externo, como un indicador clave na política de mellora continua da organización.

Promover entre os subministradores, contratistas e subcontratistas da empresa, o cumprimento de todas as disposicións establecidas pola empresa en materia de calidade, medio e seguridade e saúde no traballo.

- Desenvolvemento socialmente sostible

Recollen algúns convenios unha cláusula na que indican que nas actuais circunstancias económicas e de competitividade que definen e condicionan o mundo da empresa e que hai que considerar para a súa supervivencia, é imprescindible ter en conta o elemento humano como parte fundamental integrante desta.

Faise preciso por iso compatibilizar o desenvolvemento económico da empresa cos dereitos e aspiracións do entorno, tanto nos aspectos ambientais como nos puramente sociais.

Sen prexuízo do pactado no convenio e dos demais acordos e prácticas existentes, sinálase como intención dos asinantes analizar e, se é o caso, concluír, durante a vixencia deste, acordos en materias de desenvolvemento socialmente sostible, na medida que a organización da empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral e social.

Afondando no principio do diálogo social permanente, os asinantes manifestan a necesidade de seguir avanzando no camiño da consecución daqueles acordos nas materias en que ambas as dúas partes conveñan.

Faise referencia á existencia e vixencia de acordos sobre responsabilidade social corporativa do grupo ao que pertence a empresa, indicando que os asinantes, no ámbito das súas respectivas responsabilidades, propóñense exercitar 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 das persoas traballadoras que se analiza con máis detalle no apartado seguinte.

10. MOBILIDADE E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

A. MOBILIDADE FUNCIONAL

No ano 2013 teñen cláusulas sobre mobilidade funcional 106 convenios (54,36% dos asinados) que afectan a 114.312 persoas traballadoras (47,11%) das que 57.878 son homes e 56.434 mulleres.

Deles 17 son de sector (41,46% dos de sector asinados) e afectan a 102.567 persoas traballadoras (45,53%), das que 49.652 son homes e 52.915 mulleres, e 89 son de empresa (57,79% dos de empresa asinados) e afectan a 11.745 persoas traballadoras (67,54%), das que 8.226 son homes e 3.519 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre mobilidade funcional. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	7	70,00%	4	100,00%	11	78,57%
	Núm. Traballad.	1.037	33,44%	8.406	100,00%	9.443	82,06%
	Homes	693	22,35%	4.391	52,24%	5.084	44,18%
	Mulleres	344	11,09%	4.015	47,76%	4.359	37,88%
A Coruña							
	Núm. Convenios	25	55,56%	6	54,55%	31	55,36%
	Núm. Traballad	2.359	63,19%	49.711	48,90%	52.070	49,41%
	Homes	1.399	37,48%	16.286	16,02%	17.685	16,78%
	Mulleres	960	25,72%	33.425	32,88%	34.385	32,63%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	52,94%	2	50,00%	11	52,38%
	Núm. Traballad	1.334	76,93%	3.050	47,21%	4.384	53,50%
	Homes	1.227	70,76%	2.650	41,02%	3.877	47,32%
	Mulleres	107	6,17%	400	6,19%	507	6,19%
Ourense							
	Núm. Convenios	8	88,89%	2	33,33%	10	66,67%
	Núm. Traballad	1.868	98,68%	1.800	9,82%	3.668	18,14%
	Homes	1.482	78,29%	1.525	8,32%	3.007	14,87%
	Mulleres	386	20,39%	275	1,50%	661	3,27%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	40	54,79%	3	18,75%	43	48,31%
	Núm. Traballad	5.147	74,28%	39.600	43,79%	44.747	45,96%
	Homes	3.425	49,43%	24.800	27,42%	28.225	28,99%
	Mulleres	1.722	24,85%	14.800	16,37%	16.522	16,97%
Galicia							
	Núm. Convenios	89	57,79%	17	41,46%	106	54,36%
	Núm. Traballad	11.745	67,54%	102.567	45,53%	114.312	47,11%
	Homes	8.226	47,30%	49.652	22,04%	57.878	23,85%
	Mulleres	3.519	20,24%	52.915	23,49%	56.434	23,26%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 86 os convenios con cláusulas sobre mobilidade funcional (59,72% dos asinados) que afectan a 27.591 persoas traballadoras (56,06%) das que 23.464 son homes e 4.127 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 19.808 persoas traballadoras (50,16%), das que 17.972 son homes e 1.836 mulleres, e 81 son de empresa (62,79% dos de empresa asinados) e afectan a 7.783 persoas traballadoras (79,99%), das que 5.492 son homes e 2.291 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre mobilidade funcional. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	100,00%	0	0,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	442	100,00%	0	0,00%	442	15,55%
	Homes	333	75,34%		0,00%	333	11,72%
	Mulleres	109	24,66%		0,00%	109	3,84%
A Coruña							
	Núm. Convenios	23	60,53%	3	75,00%	26	61,90%
	Núm. Traballad	1.602	77,35%	18.458	78,72%	20.060	78,61%
	Homes	995	48,04%	17.322	73,87%	18.317	71,78%
	Mulleres	607	29,31%	1.136	4,84%	1.743	6,83%
Lugo							
	Núm. Convenios	10	66,67%	1	33,33%	11	61,11%
	Núm. Traballad	698	74,65%	750	19,33%	1.448	30,07%
	Homes	561	60,00%	250	6,44%	811	16,84%
	Mulleres	137	14,65%	500	12,89%	637	13,23%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	50,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad	424	97,92%	600	75,00%	1.024	83,05%
	Homes	357	82,45%	400	50,00%	757	61,39%
	Mulleres	67	15,47%	200	25,00%	267	21,65%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	41	60,29%	0	0,00%	41	56,16%
	Núm. Traballad	4.617	78,94%	0	0,00%	4.617	31,18%
	Homes	3.246	55,50%		0,00%	3.246	21,92%
	Mulleres	1.371	23,44%		0,00%	1.371	9,26%
Galicia							
	Núm. Convenios	81	62,79%	5	33,33%	86	59,72%
	Núm. Traballad	7.783	79,99%	19.808	50,16%	27.591	56,06%
	Homes	5.492	56,44%	17.972	45,51%	23.464	47,67%
	Mulleres	2.291	23,55%	1.836	4,65%	4.127	8,39%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios con cláusulas deste tipo.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional.
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	2	50,0	2	50,0	0	0,0	3	30,0	3	33,3	10	33,3
2010	2	50,0	1	16,7	0	0,0	3	37,5	0	0,0	6	20,0
2011	3	75,0	0	0,0	1	14,3	4	44,4	0	0,0	8	30,8
2012	4	100,0	1	50,0	-	-	0	0,0	1	25,0	6	42,9
2013	4	100,0	6	54,6	2	50,0	2	33,3	3	18,8	17	41,5
2014	0	0,0	3	75,0	1	33,3	1	50,0	0	0,0	5	33,3
Empresa												
2009	6	66,7	20	52,6	4	50,0	9	90,0	36	54,5	75	57,3
2010	6	85,7	22	73,3	12	75,0	4	40,0	30	55,6	74	63,3
2011	4	57,1	16	53,3	3	37,5	7	70,0	24	63,2	54	58,1
2012	4	80,0	14	48,3	4	40,0	2	66,7	27	48,2	51	49,5
2013	7	70,0	25	55,6	9	52,9	8	88,9	40	54,8	89	57,8
2014	4	100,0	23	60,5	10	66,7	3	75,0	41	60,3	81	62,8
Total 2014	4	80,0	26	61,9	11	61,1	4	66,7	41	56,2	86	59,7

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:

En calquera dos supostos de mobilidade funcional, as direccións das empresas deberán garantir, con carácter previo ao cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxes necesarias que faciliten ou habiliten ás persoas traballadoras afectadas a suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións asignadas.

A aplicación da mobilidade funcional farase salvagardando o principio xeral de boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

Así mesmo, dita mobilidade producirase sen menoscabo da dignidade das persoas traballadoras e sen prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar causas de despedimento obxectivo por ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Sempre que sexa posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respectando a voluntariedade das persoas traballadoras.

Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional constitúeo a necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquera outro permiso, licenza ou habilitación esixido pola lexislación para o exercicio dunha determinada profesión ou función.

Sendo a mobilidade funcional materia esencial das condicións de prestación de traballo, para a súa correcta aplicación faise necesaria a participación da representación legal dos traballadores/as nos termos que se indican no convenio.

Sínálase que sempre que as direccións das empresas teñan necesidade de facer uso da aplicación da mobilidade funcional, notificaranse os cambios simultaneamente ás persoas traballadoras afectadas e á súa representación legal.

A devandita notificación, polo menos, deberá incluír:

- Unha descrición xustificativa das causas que motivan os ditos cambios.
- A identificación das persoas traballadoras afectadas.
- Duración estimada da mobilidade.

Defínense as seguintes clases de mobilidade funcional: mobilidade funcional vertical, mobilidade funcional horizontal e mobilidade funcional ordinaria.

A mobilidade funcional vertical é aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas traspasan os límites do grupo profesional de pertenza da persoa traballadora, pero non así a división funcional á que está adscrita.

Dentro desta clase de mobilidade hai dúas variantes, a mobilidade vertical ascendente e a descendente.

A mobilidade vertical ascendente é a que se produce cando as novas tarefas e funcións encomendadas á persoa traballadora corresponden a un grupo profesional de nivel superior sen alterar a división funcional de pertenza.

A mobilidade vertical descendente é a que se produce cando as novas tarefas e funcións encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior sen alterar a división funcional de pertenza.

A mobilidade funcional horizontal é aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa da persoa traballadora.

Indícase respecto dela que por xustificadas razóns organizativas, técnicas ou produtivas, as direccións das empresas poderán destinar ás persoas traballadoras á realización de funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa.

A mobilidade funcional ordinaria é aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas se producen dentro dos límites de encadramento profesional da persoa traballadora, isto é, a súa pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinada.

Sínálase respecto dela que aínda cando, dun modo xeral, os casos de mobilidade funcional ordinaria non fosen necesaria e preceptivamente acordados coa representación legal dos traballadores/as (salvo no caso que leven consigo algunha modificación substancial das condicións de traballo) si se fai necesario que a devandita representación estea sempre puntualmente informada dos cambios, podendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

Respecto das cláusulas sobre realización de **funcións superiores** 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, permisos, excedencias e outras causas análogas, ou cando non sexa posible a rotación, 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 establécese nalgúns convenios que se consolida a categoría superior. Nos casos nos que existen procedementos regulados para a provisión de vacantes indícase que debe procederse segundo o sinalado neles.

Polo que se refire ás cláusulas sobre realización de **funcións inferiores** algúns convenios limitan a súa duración e a reiteración, indicando a duración máxima e sinalando que será necesaria a comunicación á representación legal dos traballadores/as.

Respecto da retribución para os casos de mobilidade recóllese maioritariamente o sinalado ao respecto no ET.

Os convenios que varían algo do sinalado ao respecto indican para o caso de postos de cualificación inferior que se conservará a retribución anterior salvo que o cambio se producise por petición da persoa traballadora, en cuxo caso percibirá a remuneración correspondente ao novo posto.

- Outras cláusulas refírense á posibilidade de facer permutas entre as persoas traballadoras e aos requisitos que deben cumprir.

B. MOBILIDADE XEOGRÁFICA

No ano 2013 teñen cláusulas sobre mobilidade xeográfica 52 convenios (26,67% dos asinados) e afectan a 89.718 persoas traballadoras (36,97%) das que 41.323 son homes e 48.395 mulleres.

Deles 8 son de sector (19,51% dos de sector asinados) e afectan a 80.621 persoas traballadoras (35,79%), das que 35.614 son homes e 45.007 mulleres, e 44 son de empresa (28,57% dos de empresa asinados) e afectan a 9.097 persoas traballadoras (52,31%), das que 5.709 son homes e 3.388 mulleres.

En 2014 son 44 os convenios que teñen cláusulas sobre mobilidade xeográfica (30,56% dos asinados) e afectan a 20.329 persoas traballadoras (41,30%) das que 17.680 son homes e 2.649 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 17.208 persoas traballadoras (43,58%), das que 15.872 son homes e 1.336 mulleres, e 41 son de empresa (31,78% dos de empresa asinados) e afectan a 3.121 persoas traballadoras (32,08%), das que 1.808 son homes e 1.313 mulleres.

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 a persoa traballadora cambio de domicilio e sinalando nalgúns casos o número de quilómetros entre o novo centro de traballo e o anterior ou o domicilio da persoa traballadora, e/ou a duración.

Recollen algúns convenios os mecanismos que se deben seguir para facer os traslados, sinalando entre eles, ademais da negociación coa representación dos traballadores/as e os prazos, a intervención do AGA en caso de desacordo.

Regúlanse tamén as indemnizacións e compensacións económicas a que ten dereito a persoa traballadora.

Indícanse nalgúns convenios as preferencias para non ser desprazados/as sinalando xeralmente as seguintes:

Representantes legais dos traballadores/as.

Persoas traballadoras con discapacidade física ou psíquica

Persoas traballadoras con fillos ou fillas ou persoas dependentes ao seu cargo.

Traballadoras embarazadas.

Recolle un convenio a seguinte cláusula ao respecto:

As empresas suxeitas ao presente convenio comprométese a impedir os despedimentos ou a mobilidade xeográfica, segundo a lexislación laboral vixente durante o período de vixencia deste convenio nas seguintes circunstancias:

1. *Durante o período de suspensión de contrato por maternidade, paternidade, risco no embarazo, lactación, adopción ou acollemento.*
2. *Embarazo da traballadora.*
3. *Excedencia por coidado de menores ou familiares ao cargo.*
4. *Persoal recentemente incorporado despois das situacións anteriormente sinaladas.*

Indican algúns convenios que o traslado realizárase en orde inversa ao de antigüidade.

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.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios con cláusulas deste tipo.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica.
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	1	25,0	2	50,0	0	0,0	2	20,0	2	22,2	7	23,3
2010	2	50,0	4	66,7	1	33,3	1	12,5	2	22,2	10	33,3
2011	4	100,0	0	0,0	1	14,3	2	22,2	0	0,0	7	26,9
2012	4	100,0	1	50,0	-	-	0	0,0	1	25,0	6	42,9
2013	2	50,0	3	27,3	0	0,0	1	16,7	2	12,5	8	19,5
2014	0	0,0	2	50,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	3	20,0
Empresa												
2009	2	22,2	10	26,3	4	50,0	3	30,0	22	33,3	41	31,3
2010	4	57,1	3	10,0	2	12,5	2	20,0	18	33,3	29	24,8
2011	3	42,9	5	16,7	2	25,0	1	10,0	12	31,6	23	24,7
2012	3	60,0	6	20,7	4	40,0	1	33,3	16	28,6	30	29,1
2013	6	60,0	10	22,2	2	11,8	3	33,3	23	31,5	44	28,6
2014	2	50,0	8	21,1	3	20,0	1	25,0	27	39,7	41	31,8
Total 2014	2	40,0	10	23,8	4	22,2	1	16,7	27	37,0	44	30,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros seguintes reflicten os convenios con cláusulas sobre mobilidade xeográfica en 2013 e 2014 por provincias.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre mobilidade xeográfica. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	60,00%	2	50,00%	8	57,14%
	Núm. Traballad.	2.899	93,49%	3.425	40,74%	6.324	54,96%
	Homes	1.619	52,21%	1.370	16,30%	2.989	25,98%
	Mulleres	1.280	41,28%	2.055	24,45%	3.335	28,98%
A Coruña							
	Núm. Convenios	10	22,22%	3	27,27%	13	23,21%
	Núm. Traballad.	912	24,43%	36.386	35,79%	37.298	35,39%
	Homes	542	14,52%	12.166	11,97%	12.708	12,06%
	Mulleres	370	9,91%	24.220	23,82%	24.590	23,33%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	11,76%	0	0,00%	2	9,52%
	Núm. Traballad.	210	12,11%	0	0,00%	210	2,56%
	Homes	158	9,11%		0,00%	158	1,93%
	Mulleres	52	3,00%		0,00%	52	0,63%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	33,33%	1	16,67%	4	26,67%
	Núm. Traballad.	1.343	70,95%	2.310	12,61%	3.653	18,07%
	Homes	1.005	53,09%	578	3,15%	1.583	7,83%
	Mulleres	338	17,86%	1.732	9,45%	2.070	10,24%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	23	31,51%	2	12,50%	25	28,09%
	Núm. Traballad.	3.733	53,88%	38.500	42,57%	42.233	43,38%
	Homes	2.385	34,42%	21.500	23,78%	23.885	24,53%
	Mulleres	1.348	19,45%	17.000	18,80%	18.348	18,85%
Galicia							
	Núm. Convenios	44	28,57%	8	19,51%	52	26,67%
	Núm. Traballad.	9.097	52,31%	80.621	35,79%	89.718	36,97%
	Homes	5.709	32,83%	35.614	15,81%	41.323	17,03%
	Mulleres	3.388	19,48%	45.007	19,98%	48.395	19,94%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre mobilidade xeográfica. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	407	92,08%	0	0,00%	407	14,32%
	Homes	316	71,49%		0,00%	316	11,12%
	Mulleres	91	20,59%		0,00%	91	3,20%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	21,05%	2	50,00%	10	23,81%
	Núm. Traballad	165	7,97%	16.458	70,19%	16.623	65,14%
	Homes	110	5,31%	15.622	66,62%	15.732	61,65%
	Mulleres	55	2,66%	836	3,57%	891	3,49%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	20,00%	1	33,33%	4	22,22%
	Núm. Traballad	317	33,90%	750	19,33%	1.067	22,16%
	Homes	296	31,66%	250	6,44%	546	11,34%
	Mulleres	21	2,25%	500	12,89%	521	10,82%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	25,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad	5	1,15%	0	0,00%	5	0,41%
	Homes	0	0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres	5	1,15%		0,00%	5	0,41%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	27	39,71%	0	0,00%	27	36,99%
	Núm. Traballad	2.227	38,07%	0	0,00%	2.227	15,04%
	Homes	1.086	18,57%		0,00%	1.086	7,33%
	Mulleres	1.141	19,51%		0,00%	1.141	7,71%
Galicia							
	Núm. Convenios	41	31,78%	3	20,00%	44	30,56%
	Núm. Traballad	3.121	32,08%	17.208	43,58%	20.329	41,30%
	Homes	1.808	18,58%	15.872	40,19%	17.680	35,92%
	Mulleres	1.313	13,49%	1.336	3,38%	2.649	5,38%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

C. PROMOCIÓN E ASCENSOS

En 2013 teñen cláusulas ao respecto 104 convenios (53,33% dos asinados) que afectan a 153.063 persoas traballadoras (63,07%) das que 92.275 son homes e 60.788 mulleres.

Deles 21 son de sector (51,22% dos de sector asinados) e afectan a 140.416 persoas traballadoras (62,33%), das que 83.895 son homes e 56.521 mulleres, e 83 son de empresa (53,90% dos de empresa asinados) e afectan a 12.647 persoas traballadoras (72,73%), das que 8.380 son homes e 4.267 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre promoción e ascensos. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	8	80,00%	3	75,00%	11	78,57%
	Núm. Traballad.	2.923	94,26%	4.495	53,47%	7.418	64,47%
	Homes	1.684	54,31%	2.222	26,43%	3.906	33,94%
	Mulleres	1.239	39,95%	2.273	27,04%	3.512	30,52%
A Coruña							
	Núm. Convenios	25	55,56%	5	45,45%	30	53,57%
	Núm. Traballad	2.299	61,59%	68.386	67,27%	70.685	67,07%
	Homes	1.327	35,55%	40.866	40,20%	42.193	40,03%
	Mulleres	972	26,04%	27.520	27,07%	28.492	27,03%
Lugo							
	Núm. Convenios	12	70,59%	0	0,00%	12	57,14%
	Núm. Traballad	1.543	88,99%	0	0,00%	1.543	18,83%
	Homes	1.317	75,95%		0,00%	1.317	16,07%
	Mulleres	226	13,03%		0,00%	226	2,76%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	44,44%	3	50,00%	7	46,67%
	Núm. Traballad	1.554	82,09%	7.335	40,03%	8.889	43,97%
	Homes	1.201	63,44%	4.872	26,59%	6.073	30,04%
	Mulleres	353	18,65%	2.463	13,44%	2.816	13,93%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	34	46,58%	10	62,50%	44	49,44%
	Núm. Traballad	4.328	62,46%	60.200	66,57%	64.528	66,28%
	Homes	2.851	41,15%	35.935	39,74%	38.786	39,84%
	Mulleres	1.477	21,32%	24.265	26,83%	25.742	26,44%
Galicia							
	Núm. Convenios	83	53,90%	21	51,22%	104	53,33%
	Núm. Traballad	12.647	72,73%	140.416	62,33%	153.063	63,07%
	Homes	8.380	48,19%	83.895	37,24%	92.275	38,02%
	Mulleres	4.267	24,54%	56.521	25,09%	60.788	25,05%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 85 os convenios con cláusulas ao respecto (59,03% dos asinados) e afectan a 29.805 persoas traballadoras (60,56%) das que 25.236 son homes e 4.569 mulleres.

Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 23.051 persoas traballadoras (58,37%), das que 20.338 son homes e 2.713 mulleres, e 79 son de empresa (61,24% dos de empresa asinados) e afectan a 6.754 persoas traballadoras (69,41%), das que 4.898 son homes e 1.856 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre promoción e ascensos. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	50,00%	0	0,00%	2	40,00%
	Núm. Traballad.	382	86,43%	0	0,00%	382	13,44%
	Homes	305	69,00%		0,00%	305	10,73%
	Mulleres	77	17,42%		0,00%	77	2,71%
A Coruña							
	Núm. Convenios	31	81,58%	2	50,00%	33	78,57%
	Núm. Traballad	1.811	87,45%	20.991	89,52%	22.802	89,35%
	Homes	1.159	55,96%	19.492	83,13%	20.651	80,92%
	Mulleres	652	31,48%	1.499	6,39%	2.151	8,43%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	53,33%	2	66,67%	10	55,56%
	Núm. Traballad	516	55,19%	1.380	35,57%	1.896	39,38%
	Homes	375	40,11%	376	9,69%	751	15,60%
	Mulleres	141	15,08%	1.004	25,88%	1.145	23,78%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	50,00%	1	50,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad	419	96,77%	600	75,00%	1.019	82,64%
	Homes	357	82,45%	400	50,00%	757	61,39%
	Mulleres	62	14,32%	200	25,00%	262	21,25%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	36	52,94%	1	20,00%	37	50,68%
	Núm. Traballad	3.626	61,99%	80	0,89%	3.706	25,03%
	Homes	2.702	46,20%	70	0,78%	2.772	18,72%
	Mulleres	924	15,80%	10	0,11%	934	6,31%
Galicia							
	Núm. Convenios	79	61,24%	6	40,00%	85	59,03%
	Núm. Traballad	6.754	69,41%	23.051	58,37%	29.805	60,56%
	Homes	4.898	50,34%	20.338	51,50%	25.236	51,27%
	Mulleres	1.856	19,08%	2.713	6,87%	4.569	9,28%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

As cláusulas refírense maioritariamente ao seguinte:

- Probas e/ou concursos de méritos para o ascenso.

No ano 2013 recollen cláusulas deste tipo 63 convenios (32,31% dos asinados) que afectan a 74.686 persoas traballadoras (30,78%) das que 64.331 son homes e 10.355 mulleres.

Deles 10 son de sector (24,39% dos de sector asinados) e afectan a 66.520 persoas traballadoras (29,53%), das que 58.376 son homes e 8.144 mulleres, e 53 son de empresa (34,42% dos de empresa asinados) e afectan a 8.166 persoas traballadoras (46,96%), das que 5.955 son homes e 2.211 mulleres.

En 2014 son 46 os convenios con cláusulas deste tipo (31,94% dos asinados) e afectan a 19.841 persoas traballadoras (40,31%) das que 17.946 son homes e 1.895 mulleres.

Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados) e afectan a 16.080 persoas traballadoras (40,72%), das que 15.270 son homes e 810 mulleres, e 44 son de empresa (34,11% dos de empresa asinados) e afectan a 3.761 persoas traballadoras (38,65%), das que 2.676 son homes e 1.085 mulleres.

- Libre designación para os postos de mando ou especial confianza.

No ano 2013 recollen cláusulas deste tipo 53 convenios (27,18% dos asinados) que afectan a 74.792 persoas traballadoras (30,82%) das que 64.856 son homes e 9.936 mulleres.

Deles 10 son de sector (24,39% dos de sector asinados) e afectan a 69.411 persoas traballadoras (30,81%), das que 60.694 son homes e 8.717 mulleres, e 43 son de empresa (27,92% dos de empresa asinados) e afectan a 5.381 persoas traballadoras (30,94%), das que 4.162 son homes e 1.219 mulleres.

En 2014 son 44 os convenios con cláusulas deste tipo (30,56% dos asinados) e afectan a 24.670 persoas traballadoras (50,12%) das que 22.210 son homes e 2.460 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 21.071 persoas traballadoras (53,36%), das que 19.562 son homes e 1.509 mulleres, e 41 son de empresa (31,78% dos de empresa asinados) e afectan a 3.599 persoas traballadoras (36,99%), das que 2.648 son homes e 951 mulleres.

- Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo.

No ano 2013 recollen cláusulas deste tipo 35 convenios (17,95% dos asinados) que afectan a 105.352 persoas traballadoras (43,41%) das que 51.795 son homes e 53.557 mulleres.

Deles 14 son de sector (34,15% dos de sector asinados) e afectan a 102.596 persoas traballadoras (45,54%), das que 49.919 son homes e 52.677 mulleres, e 21 son de empresa (13,64% dos de empresa asinados) e afectan a 2.756 persoas traballadoras (15,85%), das que 1.876 son homes e 880 mulleres.

En 2014 son 21 os convenios con cláusulas deste tipo (14,58% dos asinados) e afectan a 5.060 persoas traballadoras (10,28%) das que 3.333 son homes e 1.727 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 2.060 persoas traballadoras (5,22%), das que 846 son homes e 1.214 mulleres, e 17 son de empresa (13,18% dos de empresa asinados) e afectan a 3.000 persoas traballadoras (30,83%), das que 2.487 son homes e 513 mulleres.

- Establécese nalgúns casos un período de proba que no caso de non superarse supón o retorno ao antigo posto.

- Existen cláusulas sinalando a necesidade de evitar calquera tipo de discriminación nestes procesos e nalgúns casos adoptando medidas de acción positiva.

Indícase neste sentido que se deben establecer para os procesos de promoción e desenvolvemento profesional criterios claros, obxectivos e non discriminatorios.

Tamén se sinala que se deberá garantir a igualdade de trato e de oportunidades no desenvolvemento profesional de mulleres e homes e promover e mellorar as posibilidades de acceso da muller a postos de responsabilidade contribuíndo a reducir desequilibrios que, aínda sendo de orixe cultural, social ou familiar, poidan darse no seo da empresa.

Recollen así algúns convenios cláusulas nas que indican que se dará prioridade nos procesos de promoción, en igualdade de condicións de idoneidade profesional, ao sexo con menor representación no departamento ou posto a cubrir.

Nalgún caso sinálase que primará a antigüidade da persoa traballadora ou que sexa muller.

- Outras cláusulas refírense á necesidade dunha publicidade suficiente das condicións requiridas para os postos que se vaian a cubrir e das características deles.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios con cláusulas sobre promoción e ascensos.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre promoción e ascensos
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	1	25,0	3	75,0	0	0,0	5	50,0	5	55,6	14	46,7
2010	2	50,0	3	50,0	2	66,7	3	37,5	4	44,4	14	46,7
2011	4	100,0	2	66,7	0	0,0	7	77,8	2	66,7	15	57,7
2012	3	75,0	1	50,0	-	-	1	25,0	1	25,0	6	42,9
2013	3	75,0	5	45,5	0	0,0	3	50,0	10	62,5	21	51,2
2014	0	0,0	2	50,0	2	66,7	1	50,0	1	20,0	6	40,0
Empresa												
2009	9	100,0	26	68,4	4	50,0	8	80,0	37	56,1	84	64,1
2010	6	85,7	18	60,0	11	68,8	6	60,0	25	46,3	66	56,4
2011	5	71,4	18	60,0	3	37,5	4	40,0	24	63,2	54	58,1
2012	4	80,0	17	58,6	4	40,0	2	66,7	28	50,0	55	53,4
2013	8	80,0	25	55,6	12	70,6	4	44,4	34	46,6	83	53,9
2014	2	50,0	31	81,6	8	53,3	2	50,0	36	52,9	79	61,2
Total 2014	2	40,0	33	78,6	10	55,6	3	50,0	37	50,7	85	59,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

D. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

No ano 2013 existen cláusulas sobre clasificación profesional en 138 convenios (70,77% dos asinados este ano) que afectan a 176.953 persoas traballadoras (72,92%) das que 108.888 son homes e 68.065 mulleres.

Deles 25 son de sector (60,98% dos de sector asinados) e afectan a 164.742 persoas traballadoras (73,13%), das que 100.332 son homes e 64.410 mulleres, e 113 son de empresa (73,38% dos de empresa asinados) e afectan a 12.211 persoas traballadoras (70,22%), das que 8.556 son homes e 3.655 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre clasificación profesional. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	9	90,00%	4	100,00%	13	92,86%
	Núm. Traballad.	1.084	34,96%	8.406	100,00%	9.490	82,47%
	Homes	731	23,57%	4.391	52,24%	5.122	44,51%
	Mulleres	353	11,38%	4.015	47,76%	4.368	37,96%
A Coruña							
	Núm. Convenios	33	73,33%	7	63,64%	40	71,43%
	Núm. Traballad	2.725	73,00%	70.476	69,32%	73.201	69,45%
	Homes	1.457	39,03%	42.108	41,42%	43.565	41,34%
	Mulleres	1.268	33,97%	28.368	27,90%	29.636	28,12%
Lugo							
	Núm. Convenios	12	70,59%	3	75,00%	15	71,43%
	Núm. Traballad	1.514	87,31%	3.500	54,18%	5.014	61,19%
	Homes	1.393	80,33%	2.950	45,67%	4.343	53,00%
	Mulleres	121	6,98%	550	8,51%	671	8,19%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	66,67%	4	66,67%	10	66,67%
	Núm. Traballad	819	43,26%	4.310	23,52%	5.129	25,37%
	Homes	760	40,15%	2.273	12,40%	3.033	15,00%
	Mulleres	59	3,12%	2.037	11,12%	2.096	10,37%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	53	72,60%	7	43,75%	60	67,42%
	Núm. Traballad	6.069	87,59%	78.050	86,31%	84.119	86,40%
	Homes	4.215	60,83%	48.610	53,75%	52.825	54,26%
	Mulleres	1.854	26,76%	29.440	32,56%	31.294	32,14%
Galicia							
	Núm. Convenios	113	73,38%	25	60,98%	138	70,77%
	Núm. Traballad	12.211	70,22%	164.742	73,13%	176.953	72,92%
	Homes	8.556	49,20%	100.332	44,54%	108.888	44,87%
	Mulleres	3.655	21,02%	64.410	28,59%	68.065	28,05%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 113 os convenios con cláusulas sobre clasificación profesional (78,47% dos asinados) e afectan a 38.310 persoas traballadoras (77,84%) das que 32.253 son homes e 6.057 mulleres.

Deles 10 son de sector (66,67% dos de sector asinados) e afectan a 30.278 persoas traballadoras (76,68%), das que 26.382 son homes e 3.896 mulleres, e 103 son de empresa (79,84% dos de empresa asinados) e afectan a 8.032 persoas traballadoras (82,55%), das que 5.871 son homes e 2.161 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre clasificación profesional. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	100,00%	1	100,00%	5	100,00%
	Núm. Traballad.	442	100,00%	2.400	100,00%	2.842	100,00%
	Homes	333	75,34%	1.900	79,17%	2.233	78,57%
	Mulleres	109	24,66%	500	20,83%	609	21,43%
A Coruña							
	Núm. Convenios	33	86,84%	4	100,00%	37	88,10%
	Núm. Traballad	1.517	73,25%	23.449	100,00%	24.966	97,83%
	Homes	1.055	50,94%	21.614	92,17%	22.669	88,83%
	Mulleres	462	22,31%	1.835	7,83%	2.297	9,00%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	53,33%	1	33,33%	9	50,00%
	Núm. Traballad	713	76,26%	750	19,33%	1.463	30,38%
	Homes	610	65,24%	250	6,44%	860	17,86%
	Mulleres	103	11,02%	500	12,89%	603	12,52%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	75,00%	2	100,00%	5	83,33%
	Núm. Traballad	424	97,92%	800	100,00%	1.224	99,27%
	Homes	357	82,45%	475	59,38%	832	67,48%
	Mulleres	67	15,47%	325	40,63%	392	31,79%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	55	80,88%	2	40,00%	57	78,08%
	Núm. Traballad	4.936	84,39%	2.879	32,14%	7.815	52,78%
	Homes	3.516	60,11%	2.143	23,92%	5.659	38,22%
	Mulleres	1.420	24,28%	736	8,22%	2.156	14,56%
Galicia							
	Núm. Convenios	103	79,84%	10	66,67%	113	78,47%
	Núm. Traballad	8.032	82,55%	30.278	76,68%	38.310	77,84%
	Homes	5.871	60,34%	26.382	66,81%	32.253	65,53%
	Mulleres	2.161	22,21%	3.896	9,87%	6.057	12,31%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios con cláusulas sobre clasificación profesional.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional.
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	4	100,0	3	75,0	0	0,0	6	60,0	3	33,3	16	53,3
2010	4	100,0	5	83,3	3	100,0	3	37,5	5	55,6	20	66,7
2011	4	100,0	3	100,0	3	42,9	5	55,6	1	33,3	16	61,5
2012	4	100,0	1	50,0	-	-	0	0,0	2	50,0	7	50,0
2013	4	100,0	7	63,6	3	75,0	4	66,7	7	43,8	25	61,0
2014	1	100,0	4	100,0	1	33,3	2	100,0	2	40,0	10	66,7
Empresa												
2009	8	88,9	27	71,1	6	75,0	10	100,0	42	63,6	93	71,0
2010	7	100,0	21	70,0	9	56,3	7	70,0	39	72,2	83	70,9
2011	6	85,7	20	66,7	3	37,5	5	50,0	29	76,3	63	67,7
2012	4	80,0	21	72,4	6	60,0	2	66,7	39	69,6	72	69,9
2013	9	90,0	33	73,3	12	70,6	6	66,7	53	72,6	113	73,4
2014	4	100,0	33	86,8	8	53,3	3	75,0	55	80,9	103	79,8
Total 2014	5	100,0	37	88,1	9	50,0	5	83,3	57	78,1	113	78,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

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.

- Regulan un sistema de clasificación profesional

No ano 2013 teñen cláusulas ao respecto 127 convenios (65,13% dos asinados) que afectan a 172.887 persoas traballadoras (71,24%) das que 107.092 son homes e 65.795 mulleres.

Deles 23 son de sector (56,10% dos de sector asinados) e afectan a 161.637 persoas traballadoras (71,75%), das que 99.042 son homes e 62.595 mulleres, e 104 son de empresa (67,53% dos de empresa asinados) e afectan a 11.250 persoas traballadoras (64,69%), das que 8.050 son homes e 3.200 mulleres.

En 2014 son 100 os convenios con cláusulas ao respecto (69,44% dos asinados) e afectan a 35.870 persoas traballadoras (72,88%) das que 30.452 son homes e 5.418 mulleres.

Deles 9 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 28.578 persoas traballadoras (72,37%), das que 25.182 son homes e 3.396 mulleres, e 91 son de empresa (70,54% dos de empresa asinados) e afectan a 7.292 persoas traballadoras (74,94%), das que 5.270 son homes e 2.022 mulleres.

Nalgúns casos recóllese a clasificación no convenio e noutros faise remitindo a convenios de ámbito superior. Seguen existindo algúns convenios que remiten nesta materia ao sinalado nas antigas ordenanzas.

- Clasificación por medio de grupos profesionais

No ano 2013 faise a clasificación en **grupos profesionais** en 101 convenios (51,79% dos asinados) que afectan a 118.967 persoas traballadoras (49,02%) das que 55.654 son homes e 63.313 mulleres. Deles 17 son de sector (41,46% dos de sector asinados) e afectan a 109.537 persoas traballadoras (48,62%), das que 48.992 son homes e 60.545 mulleres, e 84 son de empresa (54,55% dos de empresa asinados) e afectan a 9.430 persoas traballadoras (54,23%), das que 6.662 son homes e 2.768 mulleres.

Respecto dos 127 convenios que establecen un sistema de clasificación en 2013, este tipo de clasificación en grupos supón o 79,53%.

En 2014 faise a clasificación en grupos profesionais en 92 convenios (63,89% dos asinados este ano) e afectan a 32.979 persoas traballadoras (67,01%) das que 28.128 son homes e 4.851 mulleres. Deles 7 son de sector (46,67% dos convenios de sector asinados) e afectan a 26.799 persoas traballadoras (67,87%), das que 23.839 son homes e 2.960 mulleres, e 85 son de empresa (65,89% dos de empresa asinados) e afectan a 6.180 persoas traballadoras (63,51%), das que 4.289 son homes e 1.891 mulleres.

Respecto dos 100 convenios que establecen un sistema de clasificación en 2014, este tipo de clasificación en grupos supón o 92%.

Estase procedendo nalgúns convenios á adaptación dos sistemas de clasificación profesional existentes que non o facían por medio de grupos profesionais segundo o indicado no artigo 22 do Estatuto dos Traballadores e noutros recóllense compromisos de adaptalo creando ás veces comisións específicas para facelo.

Incorpóranse nalgúns convenios as correspondencias entre as antigas categorías profesionais e os actuais grupos profesionais.

Sínálase que o novo sistema de clasificación profesional pretende unha maior flexibilidade organizativa, posibilitando recompoñer os procesos de traballo e redistribuír as actividades segundo as necesidades cambiantes da actividade; dispoñer de profesionais con coñecementos, calidades e aptitudes que lles permitan desempeñar o seu traballo con igual resultado en distintas situacións dentro do grupo profesional ao que pertencen.

Indícase tamén que o novo sistema de grupos profesionais permitirá mellorar a flexibilidade interna, minorando o impacto daquelas medidas de flexibilidade externa que puidesen supoñer a saída de persoal da compañía, ao poder trasladar ás persoas entre os distintos niveis, dentro do seu grupo, sen minguas retributivas.

Indícase que o sistema de clasificación profesional non limita o establecemento de novas formas de organización do traballo, nin o uso de tecnoloxías nin a asunción de novas funcións no marco do grupo profesional ao que se pertenza e grao de complexidade do posto de traballo desempeñado.

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 pero sen definilos.

Hai convenios nos que se establece, ou indícase a posibilidade de facelo, dentro dos grupos desta forma definidos subgrupos, áreas e divisións funcionais diferentes.

Establécese nalgúns convenios a clasificación profesional fundamentalmente atendendo aos criterios que o artigo 22 do Estatuto dos traballadores/as fixa para a existencia do grupo profesional, é dicir, aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

Entre os factores mediante cuxa ponderación se procede ao encadramento das persoas traballadoras dentro da estrutura profesional e, por conseguinte, a asignación a cada unha delas dun determinado grupo profesional sinálanse os seguintes:

Coñecementos e experiencia.- Para valorar este factor deberase ter en conta, 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 devanditos coñecementos ou experiencias.

Iniciativa.- Factor para cuxa valoración deberá terse en conta o maior ou menor grao de dependencia a directrices ou normas para a execución da función.

Autonomía.- Factor para cuxa valoración deberá terse en conta a maior ou menor dependencia xerárquica no desempeño da función que se desenvolve.

Responsabilidade.- Factor para cuxa valoración deberá terse en conta tanto o grao de autonomía de acción do titular da función, como o grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

Mando.- Para valorar este factor haberá que ter en conta o grao de supervisión e ordenación de tarefas, a capacidade de interrelación, a natureza do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

Complexidade.- A valoración deste factor estará en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración do resto dos factores na tarefa ou posto encomendado.

Sinálase así mesmo que haberá que ter en conta no momento de cualificar o posto de traballo a dimensión da unidade produtiva onde se desenvolva a función, xa que pode influír na valoración de todos ou algúns dos factores.

- Cláusulas de non discriminación

Algunhas destas cláusulas indican que a nova clasificación profesional que se establece pretende alcanzar unha estrutura profesional e produtiva que se corresponda coas necesidades da empresa, facilitando unha mellor e máis ampla interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mengua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que supoña discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou calquera outra índole.

Sinálase que a finalidade do sistema de clasificación profesional é compatibilizar a realidade dinámica da empresa, especialmente nas súas necesidades funcionais, co desenvolvemento profesional das persoas traballadoras no marco da relación laboral, tendo como principio fundamental a non discriminación por razón de sexo.

Indícase que os criterios de definición dos grupos profesionais acomodaranse a regras comúns para todas as persoas traballadoras, garantindo a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre homes e mulleres.

Tamén se indica respecto dos criterios de definición dos grupos profesionais que se efectuarán de forma que non exista discriminación.

- Outras cláusulas

Remítese nalgúns convenios á comisión paritaria ou a comisións específicas para o seguimento e/ou futuros acordos nesta materia así como para proceder á adaptación dos sistemas de clasificación existentes aos novos sistemas baseados en grupos.

Nalgúns casos remítese ao establecido en convenios de ámbito superior e/ou ordenanzas, completando nalgún caso a que figura neles con outras definicións.

11. SAÚDE LABORAL

En 2013 recollen algún tipo de cláusulas sobre saúde laboral 189 convenios (96,92% dos asinados) que afectan a 242.417 persoas traballadoras (99,89%) das que 149.367 son homes e 93.050 mulleres.

Deles 41 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 225.282 persoas traballadoras (100%), das que 137.844 son homes e 87.438 mulleres, e 148 son de empresa (96,10% dos de empresa asinados) e afectan a 17.135 persoas traballadoras (98,53%), das que 11.523 son homes e 5.612 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre saúde laboral. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	10	100,00%	4	100,00%	14	100,00%
	Núm. Traballad.	3.101	100,00%	8.406	100,00%	11.507	100,00%
	Homes	1.785	57,56%	4.391	52,24%	6.176	53,67%
	Mulleres	1.316	42,44%	4.015	47,76%	5.331	46,33%
A Coruña							
	Núm. Convenios	39	86,67%	11	100,00%	50	89,29%
	Núm. Traballad	3.478	93,17%	101.661	100,00%	105.139	99,76%
	Homes	2.064	55,29%	58.452	57,50%	60.516	57,42%
	Mulleres	1.414	37,88%	43.209	42,50%	44.623	42,34%
Lugo							
	Núm. Convenios	17	100,00%	4	100,00%	21	100,00%
	Núm. Traballad	1.734	100,00%	6.460	100,00%	8.194	100,00%
	Homes	1.443	83,22%	3.394	52,54%	4.837	59,03%
	Mulleres	291	16,78%	3.066	47,46%	3.357	40,97%
Ourense							
	Núm. Convenios	9	100,00%	6	100,00%	15	100,00%
	Núm. Traballad	1.893	100,00%	18.325	100,00%	20.218	100,00%
	Homes	1.502	79,34%	15.167	82,77%	16.669	82,45%
	Mulleres	391	20,66%	3.158	17,23%	3.549	17,55%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	73	100,00%	16	100,00%	89	100,00%
	Núm. Traballad	6.929	100,00%	90.430	100,00%	97.359	100,00%
	Homes	4.729	68,25%	56.440	62,41%	61.169	62,83%
	Mulleres	2.200	31,75%	33.990	37,59%	36.190	37,17%
Galicia							
	Núm. Convenios	148	96,10%	41	100,00%	189	96,92%
	Núm. Traballad	17.135	98,53%	225.282	100,00%	242.417	99,89%
	Homes	11.523	66,26%	137.844	61,19%	149.367	61,55%
	Mulleres	5.612	32,27%	87.438	38,81%	93.050	38,34%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 son 135 os convenios que recollen algún tipo de cláusulas sobre saúde laboral (93,75% dos asinados) que afectan a 48.979 persoas traballadoras (99,51%) das que 39.600 son homes e 9.379 mulleres.

Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 39.488 persoas traballadoras (100%), das que 33.078 son homes e 6.410 mulleres, e 120 son de empresa (93,02% dos de empresa asinados) e afectan a 9.491 persoas traballadoras (97,54%), das que 6.522 son homes e 2.969 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre saúde laboral. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	100,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	400	90,50%	2.400	100,00%	2.800	98,52%
	Homes	319	72,17%	1.900	79,17%	2.219	78,08%
	Mulleres	81	18,33%	500	20,83%	581	20,44%
A Coruña							
	Núm. Convenios	33	86,84%	4	100,00%	37	88,10%
	Núm. Traballad	1.916	92,52%	23.449	100,00%	25.365	99,39%
	Homes	1.258	60,74%	21.614	92,17%	22.872	89,62%
	Mulleres	658	31,77%	1.835	7,83%	2.493	9,77%
Lugo							
	Núm. Convenios	14	93,33%	3	100,00%	17	94,44%
	Núm. Traballad	916	97,97%	3.880	100,00%	4.796	99,61%
	Homes	732	78,29%	2.476	63,81%	3.208	66,63%
	Mulleres	184	19,68%	1.404	36,19%	1.588	32,98%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	100,00%	2	100,00%	6	100,00%
	Núm. Traballad	433	100,00%	800	100,00%	1.233	100,00%
	Homes	366	84,53%	475	59,38%	841	68,21%
	Mulleres	67	15,47%	325	40,63%	392	31,79%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	66	97,06%	5	100,00%	71	97,26%
	Núm. Traballad	5.826	99,61%	8.959	100,00%	14.785	99,84%
	Homes	3.847	65,77%	6.613	73,81%	10.460	70,64%
	Mulleres	1.979	33,83%	2.346	26,19%	4.325	29,21%
Galicia							
	Núm. Convenios	120	93,02%	15	100,00%	135	93,75%
	Núm. Traballad	9.491	97,54%	39.488	100,00%	48.979	99,51%
	Homes	6.522	67,03%	33.078	83,77%	39.600	80,46%
	Mulleres	2.969	30,51%	6.410	16,23%	9.379	19,06%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios con cláusulas sobre saúde laboral.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre saúde laboral
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

Sector	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2009	4	100,0	4	100,0	3	100,0	8	80,0	9	100,0	28	93,3
2010	4	100,0	6	100,0	3	100,0	8	100,0	9	100,0	30	100,0
2011	4	100,0	2	66,7	7	100,0	9	100,0	3	100,0	25	96,2
2012	4	100,0	2	100,0	-	-	4	100,0	4	100,0	14	100,0
2013	4	100,0	11	100,0	4	100,0	6	100,0	16	100,0	41	100,0
2014	1	100,0	4	100,0	3	100,0	2	100,0	5	100,0	15	100,0
Empresa												
2009	9	100,0	33	86,8	8	100,0	10	100,0	66	100,0	126	96,2
2010	7	100,0	30	100,0	15	93,8	9	90,0	54	100,0	115	98,3
2011	7	100,0	26	86,7	8	100,0	9	90,0	38	100,0	88	94,6
2012	5	100,0	28	96,6	10	100,0	3	100,0	56	100,0	102	99,0
2013	10	100,0	39	86,7	17	100,0	9	100,0	73	100,0	148	96,1
2014	3	75,0	33	86,8	14	93,3	4	100,0	66	97,1	120	93,0
Total 2014	4	80,0	37	88,1	17	94,4	6	100,0	71	97,3	135	93,8

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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.

Tamén se remite nalgún caso ao sinalado en convenios de ámbito superior.

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

- Roupa de traballo

No ano 2013 teñen cláusulas ao respecto 173 convenios (88,72% dos asinados) que afectan a 232.405 persoas traballadoras (95,77%) das que 143.299 son homes e 89.106 mulleres.

Deles 38 son de sector (92,68% dos de sector asinados) e afectan a 218.046 persoas traballadoras (96,79%), das que 133.394 son homes e 84.652 mulleres, e 135 son de empresa (87,66% dos de empresa asinados) e afectan a 14.359 persoas traballadoras (82,57%), das que 9.905 son homes e 4.454 mulleres.

En 141 destes convenios (72,31% dos asinados) faise referencia aos *equipos ou pezas de protección individual*.

Afectan estes convenios a 175.763 persoas traballadoras (72,43%) das que 110.594 son homes e 65.169 mulleres.

Deles 27 son de sector (65,85% dos de sector asinados) e afectan a 163.131 persoas traballadoras (72,41%), das que 101.978 son homes e 61.153 mulleres, e 114 son de empresa (74,03% dos de empresa asinados) e afectan a 12.632 persoas traballadoras (72,64%), das que 8.616 son homes e 4.016 mulleres.

En 2014 son 119 os convenios con cláusulas ao respecto (82,64% dos asinados) e afectan a 46.334 persoas traballadoras (94,14%) das que 37.664 son homes e 8.670 mulleres.

Deles 14 son de sector (93,33% dos de sector asinados) e afectan a 38.858 persoas traballadoras (98,40%), das que 32.952 son homes e 5.906 mulleres, e 105 son de empresa (81,40% dos de empresa asinados) e afectan a 7.476 persoas traballadoras (76,83%), das que 4.712 son homes e 2.764 mulleres.

En 101 destes convenios (70,14% dos asinados) faise referencia aos *equipos ou pezas de protección individual*.

Afectan estes convenios a 40.530 persoas traballadoras (82,35%) das que 33.799 son homes e 6.731 mulleres.

Deles 10 son de sector (66,67% dos de sector asinados) e afectan a 33.600 persoas traballadoras (85,09%), das que 29.330 son homes e 4.270 mulleres, e 91 son de empresa (70,54% dos de empresa asinados) e afectan a 6.930 persoas traballadoras (71,22%), das que 4.469 son homes e 2.461 mulleres.

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, sinalando nalgúns casos a quen lle corresponde a limpeza destas pezas.

Outras cláusulas só indican que a empresa entregará roupa de traballo adecuada sen especificala. Faise referencia nalgúns casos a normas ou instrucións internas existentes na empresa ao respecto.

Indican algúns convenios que as empresas facilitarán roupa de traballo axeitada para as traballadoras embarazadas durante o período de xestación.

Respecto dos EPI's indícase que deberán utilizarse cando os riscos non se poidan evitar ou non poidan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo.

Establécese nuns casos o tipo e características das pezas que se deben subministrar así como a periodicidade de entrega e reposición por deterioro. Noutros casos indícase a obriga por parte da empresa de facer entrega deste tipo de pezas sen especificalas ou remitindo ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

Refírense tamén nalgúns casos á participación da representación dos traballadores/as, do comité de seguridade e saúde laboral ou delegados/as de prevención no control e/ou elección da roupa e elementos de protección.

Sínálase tamén a obriga por parte das persoas traballadoras de utilízalos axeitadamente.

Outras cláusulas refírense a quen lle corresponde a limpeza da roupa de traballo, sinalando nuns casos que se fará cargo dela a empresa e noutros que corresponde á persoa traballadora.

- Vixilancia da saúde.

En 2013 teñen cláusulas ao respecto 132 convenios (67,69% dos asinados) que afectan a 210.109 persoas traballadoras (86,58%) das que 133.541 son homes e 76.568 mulleres.

Deles 31 son de sector (75,61% dos de sector asinados) e afectan a 199.512 persoas traballadoras (88,56%), das que 126.691 son homes e 72.821 mulleres, e 101 son de empresa (65,58% dos de empresa asinados) e afectan a 10.597 persoas traballadoras (60,94%), das que 6.850 son homes e 3.747 mulleres.

En 2014 son 99 os convenios con cláusulas ao respecto (68,75% dos asinados) e afectan a 42.769 persoas traballadoras (86,90%) das que 35.274 son homes e 7.495 mulleres.

Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 35.650 persoas traballadoras (90,28%), das que 30.580 son homes e 5.070 mulleres, e 88 son de empresa (68,22% dos de empresa asinados) e afectan a 7.119 persoas traballadoras (73,17%), das que 4.694 son homes e 2.425 mulleres.

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.

Sinalan algún convenio que ao persoal suxeito a quendas en horario de tarde ou noite compensaráselles as horas investidas no recoñecemento nas xornadas laborais dese mesmo día.

Tamén se sinala nalgúns casos a compensación para o caso de ter que desprazarse para facer o recoñecemento establecendo algúns a obriga da empresa de facilitar tamén os medios de transporte para este desprazamento.

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 ás persoas traballadoras afectadas.

✓ Sinalar por último respecto destes dous tipos de cláusulas que no ano 2013 en 33 dos 189 convenios que teñen cláusulas sobre saúde laboral, estas refírense exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas (16,92% dos asinados). Afectan estes convenios a 50.415 persoas traballadoras (20,77%) das que 24.420 son homes e 25.995 mulleres. Deles 12 son de sector (29,27% dos de sector asinados) e afectan a 49.460 persoas traballadoras (21,95%), das que 23.704 son homes e 25.756 mulleres, e 21 son de empresa (13,64% dos de empresa asinados) e afectan a 955 persoas traballadoras (5,49%), das que 716 son homes e 239 mulleres.

En 2014 dos 135 convenios con cláusulas sobre saúde laboral en 13 estas cláusulas fan referencia exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas (9,03% dos asinados este ano). Afectan estes convenios a 3.173 persoas traballadoras (6,45%) das que 2.435 son homes e 738 mulleres e deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 2.800 persoas traballadoras (7,09%), das que 2.175 son homes e 625 mulleres, e 10 son de empresa (7,75% dos de empresa asinados) e afectan a 373 persoas traballadoras (3,83%), das que 260 son homes e 113 mulleres.

- Protección á maternidade.

En 2013 teñen cláusulas ao respecto 65 convenios (33,33% dos asinados) que afectan a 91.382 persoas traballadoras (37,66%) das que 44.144 son homes e 47.238 mulleres.

Deles 13 son de sector (31,71% dos de sector asinados) e afectan a 83.702 persoas traballadoras (37,15%), das que 39.021 son homes e 44.681 mulleres, e 52 son de empresa (33,77% dos de empresa asinados) e afectan a 7.680 persoas traballadoras (44,16%), das que 5.123 son homes e 2.557 mulleres.

En 2014 son 48 os convenios con cláusulas ao respecto (33,33% dos asinados) e afectan a 24.715 persoas traballadoras (50,22%) das que 20.881 son homes e 3.834 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 21.000 persoas traballadoras (53,18%), das que 18.900 son homes e 2.100 mulleres, e 45 son de empresa (34,88% dos de empresa asinados) e afectan a 3.715 persoas traballadoras (38,18%), das que 1.981 son homes e 1.734 mulleres.

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 ou filla que se indica en 49 convenios en 2013, dos que 11 son de sector e 38 de empresa, e en 34 convenios en 2014, dos que 3 son de sector e 31 de empresa.

A posibilidade de cambio de quenda que se indica en 24 convenios en 2013, dos que 4 son de sector e 20 de empresa, e en 18 convenios en 2014, dos que 2 son de sector e 16 de empresa.

A prohibición do traballo nocturno que se indica en 21 convenios en 2013, dos que 3 son de sector e 18 de empresa, e en 18 convenios en 2014, dos que 1 é de sector e 17 de empresa.

A prohibición de traballo penoso ou perigoso que se indica en 43 convenios en 2013, dos que 10 son de sector e 33 de empresa, e en 36 convenios en 2014, dos que 3 son de sector e 33 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.

Sinala un convenio de sector que a empresa definirá os postos de traballo con risco que afecten especificamente á muller embarazada ou o feto, para o que elaborará unha relación de postos alternativos a ocupar nestas circunstancias.

Un convenio de empresa establece un prazo de cinco meses no que o Comité de Seguridade e Saúde deberá elaborar e aprobar unha relación de todos os postos de traballo exentos de riscos para as mulleres que se encontren en situación de embarazo, parto recente ou lactación.

- Plan de prevención

No ano 2013 fan referencia a plans de prevención en materia de saúde e seguridade 13 convenios (6,67% dos asinados) que afectan a 6.690 persoas traballadoras (2,76%) das que 4.413 son homes e 2.277 mulleres.

Deles 2 son de sector (4,88% dos convenios de sector asinados) e afectan a 4.981 persoas traballadoras (2,21%), das que 3.021 son homes e 1.960 mulleres, e 11 son de empresa (7,14% dos de empresa asinados) e afectan a 1.709 persoas traballadoras (9,83%), das que 1.392 son homes e 317 mulleres.

En 2014 son 14 os convenios que fan referencia a plans de prevención en materia de saúde e seguridade (9,72% dos asinados) e afectan a 16.905 persoas traballadoras (34,35%) das que 15.732 son homes e 1.173 mulleres.

Deles 1 é de sector (6,67% dos de sector asinados) e afecta a 16.000 persoas traballadoras (40,52%), das que 15.200 son homes e 800 mulleres, e 13 son de empresa (10,08% dos de empresa asinados) e afectan a 905 persoas traballadoras (9,30%), das que 532 son homes e 373 mulleres.

As cláusulas refírense á obriga por parte da empresa de dotarse dun así como dos servizos necesarios para a súa realización.

Recollen varios convenios o sinalado no artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, indicando que a prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais que deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa, nos termos que regulamentariamente se establezan.

Inclúen algúns convenios entre os riscos para a saúde os de índole psicosocial.

Indícase que ao planificar a prevención debe buscarse un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo, as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo.

- Comité de seguridade e saúde laboral

En 2013 fan referencia ao Comité de seguridade e saúde 75 convenios (38,46% dos asinados) que afectan a 46.023 persoas traballadoras (18,97%) das que 32.477 son homes e 13.546 mulleres.

Deles 7 son de sector (17,07% dos de sector asinados) e afectan a 34.655 persoas traballadoras (15,38%), das que 24.600 son homes e 10.055 mulleres, e 68 son de empresa (44,16% dos de empresa asinados) e afectan a 11.368 persoas traballadoras (65,37%), das que 7.877 son homes e 3.491 mulleres.

En 2014 son 54 os convenios que fan referencia ao Comité de seguridade e saúde (37,50% dos asinados) e afectan a 11.423 persoas traballadoras (23,21%) das que 8.912 son homes e 2.511 mulleres.

Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados) e afectan a 5.071 persoas traballadoras (12,84%), das que 4.362 son homes e 709 mulleres, e 52 son de empresa (40,31% dos de empresa asinados) e afectan a 6.352 persoas traballadoras (65,28%), das que 4.550 son homes e 1.802 mulleres.

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, xeralmente as cláusulas remiten ou recollen total ou parcialmente o sinalado na lexislación vixente (artigo 39 da LPRL).

Recollen algúns convenios o regulamento interno de funcionamento do Comité de seguridade e saúde.

Establece un convenio de sector que as empresas que teñan máis de 50 persoas traballadoras, aos tres meses da sinatura do convenio, terán que ter pactado un regulamento de funcionamento do Comité de Seguridade e Saúde que, como mínimo, constará dos seguintes puntos:

- *Obxecto*
- *Organización*
- *Comité de Seguridade e saúde (artigo 38 L.P.R.L.)*
- *Competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde.*
- *Reunións*
- *Convocatorias de Reunións*
- *Redacción de actas de Reunións*
- *Difusión*
- *Informar e presentar polos responsables técnicos de prevención da empresa*
- *Participantes*

- Delegados/as de prevención

En 2013 existen cláusulas ao respecto en 60 convenios (30,77% dos asinados) que afectan a 72.430 persoas traballadoras (29,85%) das que 49.660 son homes e 22.770 mulleres.

Deles 8 son de sector (19,51% dos de sector asinados) e afectan a 65.545 persoas traballadoras (29,09%), das que 45.422 son homes e 20.123 mulleres, e 52 son de empresa (33,77% dos de empresa asinados) e afectan a 6.885 persoas traballadoras (39,59%), das que 4.238 son homes e 2.647 mulleres.

En 2014 son 46 os convenios con cláusulas ao respecto (31,94% dos asinados) e afectan a 10.534 persoas traballadoras (21,40%) das que 8.100 son homes e 2.434 mulleres.

Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados) e afectan a 5.071 persoas traballadoras (12,84%), das que 4.362 son homes e 709 mulleres, e 44 son de empresa (34,11% dos de empresa asinados) e afectan a 5.463 persoas traballadoras (56,15%), das que 3.738 son homes e 1.725 mulleres.

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

- 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.

Indícase que as técnicas preventivas deberán tender á eliminación do risco para a saúde da persoa traballadora 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, a persoa traballadora ten dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

Para dar cumprimento ao dereito a unha protección eficaz a empresa estará obrigada a garantir a seguridade e saúde das persoas traballadoras ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo.

A devandita obriga materializarse a través da adopción, por parte da empresa, de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguranza e a saúde dos traballadores e traballadoras en materia de plan de prevención de riscos laborais, avaliación de riscos, información, consulta e participación e formación dos traballadores e traballadoras, actuación en caso de emerxencia e de risco grave e inminente e vixilancia da saúde.

En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir a seguridade e a saúde do persoal ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Igualmente a empresa está obrigada a garantir ao persoal unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva e, dunha forma particular, cando se produzan cambios de actividades e tarefas ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos ou nos postos de traballo.

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

Pola súa banda, as persoas traballadoras deberán observar as normas de prevención de riscos laborais así como utilizar os medios de protección que a empresa lles facilite.

➤ Cláusulas sobre **formación** nesta materia.

Refírense estas cláusulas, que recollen moito do sinalado na Lei de prevención de riscos laborais (LPRL), tanto á formación das persoas traballadoras 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.

Recollen varios convenios o sinalado no artigo 19 da LPRL que indica que en cumprimento do deber de protección, o empresario/a deberá garantir que cada persoa traballadora reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios en funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios en equipos de traballo.

Engade que a formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada persoa traballadora, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario, debendo impartirse, sempre que sexa posible, dentro da xornada de traballo ou, no seu defecto, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido nesta. A formación poderase impartir pola empresa mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos, e o seu custo non poderá recaer en ningún caso sobre as persoas traballadoras.

Faise referencia nalgúns convenios ao contido básico da formación, á duración mínima e á periodicidade coa que debe impartirse.

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.

➤ *Protección a persoas traballadoras especialmente sensibles a determinados riscos*

Ademais das cláusulas sobre protección da maternidade sinálase, de conformidade co artigo 25 da LPRL, que se garantirá de maneira específica a protección das persoas traballadoras que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, incluídas aquelas que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles a riscos derivados do traballo. Para tal fin, deberá ter en conta os ditos aspectos nas avaliacións dos riscos e, en función destas, adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias.

Indícase que nas avaliacións de riscos incluírase a protección dos traballadores e traballadoras sensibles a determinados riscos, traballadoras embarazadas ou en período de lactación, tendo en conta as diminucións e limitacións da persoa traballadora e os postos de traballo compatibles.

Exclúese para certos traballos ao persoal maior dunha certa idade, ou indícase a súa adscrición voluntaria a eles ou resérvanse postos de menor esforzo.

➤ Cláusulas sobre a creación de **Comisións paritarias sectoriais**

Refírense as cláusulas á súa composición e ás súas competencias e facultades, sinalando respecto destas, entre outras, as seguintes:

- O estudo das consecuencias que no ámbito sectorial supón a aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais, así como o dos temas relativos a riscos laborais e prevención que afecten as diferentes actividades do sector con carácter xeral.
- Coordinar a información en materia de sinistralidade no sector, promover melloras nesta materia e fomentar campañas de prevención.
- Coordinar e desenvolver programas formativos tanto para responsables de empresas como delegados/as e persoas traballadoras.
- Promover cantas medidas consideren tendentes para mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo o estender a preocupación pola seguridade a todos os niveis, fomentando campañas de sensibilización, etc.
- Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permita desenvolver as súas funcións coa eficacia adecuada.
- Vixiar o desenvolvemento e cumprimento do sinalado no convenio.
- Asesoramento técnico á empresa e á representación do persoal.

➤ *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 na lexislación vixente.

➤ *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 persoas traballadoras 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 das persoas traballadoras, así como hixiénico - sanitarias.

Na regulación que fai un convenio de sector ao respecto indica o seguinte:

Empresa principal e subcontratante.

Todas as empresas, dúas ou máis, que desenvolvan actividades mediante os seus traballadores e traballadoras nun mesmo centro de traballo teñen a obriga de cooperar e coordinar a súa acción preventiva fronte aos riscos laborais.

Para tal fin, estableceranse os recursos ou medios de coordinación que sexan necesarios, así como a información que sobre estes debe facilitarse aos seus respectivos traballadores e traballadoras. Esta obriga de información é extensiva ás operacións contratadas nos supostos en que os traballadores e traballadoras da empresa contratista ou subcontratista, aínda que non preste servizos no centro da empresa principal, utilice a maquinaria, equipamentos, produtos, materias primas ou útiles proporcionados por esta última.

Corresponde ao empresario/a titular do centro de traballo a obriga de informar e de instruír os empresarios/as que desenvolvan as súas actividades no seu centro sobre os riscos detectados neste e sobre as medidas de protección e prevención correspondentes, así como sobre as medidas de emerxencia que se aplicarán, para o seu traslado aos traballadores e traballadoras afectados.

A empresa principal ten a obriga de vixiar que os contratistas ou subcontratistas cumpran a normativa sobre prevención de riscos laborais sempre que a contrata ou subcontrata se refira á realización de obras ou servizos que correspondan á propia actividade da principal e que se desenvolvan nos seus propios centros de traballo.

Os deberes de cooperación, de información e instrución sinalados aplícanse aos traballadores e ás traballadoras autónomos que desenvolvan actividades nos devanditos centros de traballo.

Realizarase unha planificación preventiva coas empresas contratistas, así como a elaboración dun manual de prevención de empresas contratistas, onde figure:

As exixencias e responsabilidades da contratante e contratista en materia preventiva.

Información, consulta e participación dos delegados e delegadas de prevención da empresa principal ou titular ou do CES sobre contratación de obras e servizos, a cooperación dos delegados e delegadas de prevención na aplicación e fomento das medidas de prevención e protección adoptadas.

Que a información facilitada sexa por escrito.

Recoller o tipo de información que deben facilitar onde se inclúan as estatísticas non só de accidentes de traballo senón que inclúan as baixas por ITCC.

Dereitos da representación dos traballadores e das traballadoras.

O empresario/a principal elaborará e entregará a documentación seguinte:

Avaliación de riscos das empresas subcontratadas na empresa principal.

Plan de prevención de actividades empresariais.

Avaliación de riscos.

Manual de prevención de subcontratar.

Equipos de seguranza (epis).

Credencial da información e formación.

Permisos de entrada e traballo.

Notificación e comunicacións de aa.tt.

Medidas de emerxencia.

Información a traballadores e traballadoras.

Exames de saúde.

Avaliación de riscos.

O empresario/a deberá realizar unha avaliación inicial dos riscos para a seguranza e saúde dos traballadores e das traballadoras, tendo en conta, con carácter xeral, a natureza da actividade, as características dos postos de traballo existentes e dos traballadores e traballadoras que deban desempeñalos. A avaliación será actualizada cando cambien as condicións de traballo e, en todo caso, someterase a consideración e revisarse, se for necesario, con ocasión dos danos para a saúde que se produciren.

Se os resultados da avaliación prevista puxeren de manifesto situacións de risco, a empresa realizará aquelas actividades preventivas necesarias para eliminar ou reducir e controlar tales riscos.

As devanditas actividades serán obxecto de planificación polo empresario/a, incluíndo para cada actividade preventiva o prazo para levala a cabo, a designación de responsables e os recursos humanos e materiais necesarios para a súa execución.

➤ *Medidas específicas*

Existen cláusulas que indican medidas específicas para casos concretos como o traballo con pantallas, carga e descarga, cámaras frigoríficas, exposición a axentes químicos, rotulación e manipulación de determinados produtos, etc.

Faise referencia á potenciación das accións xerais de información e sensibilización do persoal en materia de prevención de riscos laborais, mediante apoios gráficos (sinais, pósteres, etc.), escritos (manuais, normas, catálogos, revista de comunicación interna, etc.) e audiovisuais.

Establécese o procedemento de actuación para a protección fronte á exposición a determinados riscos incluíndo campañas de vacinación.

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

Sínálase que se velará especialmente por unha rotación naqueles postos de traballo que, segundo as avaliacións de postos de traballo, supoñan esforzos continuos e repetitivos, combinando ditas rotacións co establecemento de ritmos de traballo adecuados.

Faise referencia á necesidade de potenciar o desenvolvemento de ergonomía na empresa co fin de adecuar os postos de traballo ás características das persoas traballadoras.

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.

Recolle un convenio de empresa asinado en 2014 un código de conduta hixiénico – sanitario.

Inclúen algúns convenios respecto da drogodependencia cláusulas nas que se sinala o seguinte:

O consumo de drogas legais e ilegais implica problemas de saúde, con repercusións individuais e colectivas. Enténdese, polo tanto, conveniente incluír no convenio un plan integral reinsertivo, asistencial e non sancionador.

Reinsertivo: O obxecto fundamental de toda acción é devolver a saúde á persoa e facilitar a reincorporación no seu posto de traballo.

Asistencial: Facilitarase o tempo necesario, non retribuído, para seguir un tratamento a toda persoa que o solicite voluntariamente.

Non sancionador: O persoal que se acolla a un programa de tratamento non poderá ser obxecto de sanción ou despedimento, asegurando a súa reincorporación ao seu posto de traballo.

➤ *Servizos de prevención*

En 2013 recollen cláusulas sobre eles 26 convenios (13,33% dos asinados) que afectan a 27.818 persoas traballadoras (11,46%) das que 20.826 son homes e 6.992 mulleres.

Deles 1 é de sector (2,44% dos de sector asinados este ano) e afecta a 24.000 persoas traballadoras (10,65%), das que 18.000 son homes e 6.000 mulleres, e 25 son de empresa (16,23% dos de empresa asinados) e afectan a 3.818 persoas traballadoras (21,96%), das que 2.826 son homes e 992 mulleres.

En 2014 son 23 os convenios con cláusulas ao respecto (15,97% dos asinados) e afectan a 2.801 persoas traballadoras (5,69%) das que 1.999 son homes e 802 mulleres.

Son todos de empresa.

As cláusulas fan referencia á súa existencia e/ou remiten ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

12. FORMACIÓN PROFESIONAL

No ano 2013 existen cláusulas sobre formación profesional en 126 convenios (64,62% do total dos asinados neste ano) que afectan a 180.617 persoas traballadoras (74,43%) das que 118.892 son homes e 61.725 mulleres.

Deles 21 son de sector (51,22% dos de sector asinados) e afectan a 165.401 persoas traballadoras (73,42%), das que 108.795 son homes e 56.606 mulleres, e 105 son de empresa (68,18% dos de empresa asinados) e afectan a 15.216 persoas traballadoras (87,50%), das que 10.097 son homes e 5.119 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre formación profesional. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	8	80,00%	4	100,00%	12	85,71%
	Núm. Traballad.	3.054	98,48%	8.406	100,00%	11.460	99,59%
	Homes	1.747	56,34%	4.391	52,24%	6.138	53,34%
	Mulleres	1.307	42,15%	4.015	47,76%	5.322	46,25%
A Coruña							
	Núm. Convenios	28	62,22%	6	54,55%	34	60,71%
	Núm. Traballad	2.643	70,80%	76.820	75,56%	79.463	75,40%
	Homes	1.450	38,84%	46.316	45,56%	47.766	45,32%
	Mulleres	1.193	31,96%	30.504	30,01%	31.697	30,07%
Lugo							
	Núm. Convenios	12	70,59%	4	100,00%	16	76,19%
	Núm. Traballad	1.526	88,00%	6.460	100,00%	7.986	97,46%
	Homes	1.256	72,43%	3.394	52,54%	4.650	56,75%
	Mulleres	270	15,57%	3.066	47,46%	3.336	40,71%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	77,78%	3	50,00%	10	66,67%
	Núm. Traballad	1.824	96,35%	14.615	79,75%	16.439	81,31%
	Homes	1.446	76,39%	13.294	72,55%	14.740	72,91%
	Mulleres	378	19,97%	1.321	7,21%	1.699	8,40%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	50	68,49%	4	25,00%	54	60,67%
	Núm. Traballad	6.169	89,03%	59.100	65,35%	65.269	67,04%
	Homes	4.198	60,59%	41.400	45,78%	45.598	46,83%
	Mulleres	1.971	28,45%	17.700	19,57%	19.671	20,20%
Galicia							
	Núm. Convenios	105	68,18%	21	51,22%	126	64,62%
	Núm. Traballad	15.216	87,50%	165.401	73,42%	180.617	74,43%
	Homes	10.097	58,06%	108.795	48,29%	118.892	48,99%
	Mulleres	5.119	29,44%	56.606	25,13%	61.725	25,44%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 98 os convenios con cláusulas sobre formación profesional (68,06% dos asinados) e afectan a 45.211 persoas traballadoras (91,86%) das que 36.977 son homes e 8.234 mulleres.

Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 37.279 persoas traballadoras (94,41%), das que 31.740 son homes e 5.539 mulleres, e 87 son de empresa (67,44% dos de empresa asinados) e afectan a 7.932 persoas traballadoras (81,52%), das que 5.237 son homes e 2.695 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre formación profesional. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	100,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	424	95,93%	2.400	100,00%	2.824	99,37%
	Homes	319	72,17%	1.900	79,17%	2.219	78,08%
	Mulleres	105	23,76%	500	20,83%	605	21,29%
A Coruña							
	Núm. Convenios	26	68,42%	4	100,00%	30	71,43%
	Núm. Traballad	1.614	77,93%	23.449	100,00%	25.063	98,21%
	Homes	948	45,77%	21.614	92,17%	22.562	88,41%
	Mulleres	666	32,16%	1.835	7,83%	2.501	9,80%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	60,00%	2	66,67%	11	61,11%
	Núm. Traballad	404	43,21%	3.130	80,67%	3.534	73,40%
	Homes	281	30,05%	2.226	57,37%	2.507	52,07%
	Mulleres	123	13,16%	904	23,30%	1.027	21,33%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	50,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad	424	97,92%	600	75,00%	1.024	83,05%
	Homes	357	82,45%	400	50,00%	757	61,39%
	Mulleres	67	15,47%	200	25,00%	267	21,65%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	46	67,65%	3	60,00%	49	67,12%
	Núm. Traballad	5.066	86,61%	7.700	85,95%	12.766	86,21%
	Homes	3.332	56,97%	5.600	62,51%	8.932	60,32%
	Mulleres	1.734	29,65%	2.100	23,44%	3.834	25,89%
Galicia							
	Núm. Convenios	87	67,44%	11	73,33%	98	68,06%
	Núm. Traballad	7.932	81,52%	37.279	94,41%	45.211	91,86%
	Homes	5.237	53,82%	31.740	80,38%	36.977	75,13%
	Mulleres	2.695	27,70%	5.539	14,03%	8.234	16,73%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto do tipo de cláusulas que recollen, ademais das que remiten ao indicado na lexislación vixente nesta materia, pódese sinalar o seguinte:

➤ Cláusulas xerais sobre formación.

Sinálase que a formación profesional en todas as súas modalidades (inicial ou continua) e niveis, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa validez, que axude a lograr a necesaria conexión entre as cualificacións do persoal e os requirimentos do mercado de traballo, e nunha perspectiva máis ampla, ser un elemento dinamizador que acompañe o desenvolvemento da empresa a longo prazo, permita a elaboración de produtos e servizos de maior calidade que favorezan a súa competitividade e faga posible a promoción social integral da persoa traballadora promovendo a diversificación e afondamento dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Para estes efectos, as partes asinantes xulgan conveniente:

- Realizar, por si ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións futuras e necesidades de man de obra no sector.
- Desenvolver e promover a aplicación efectiva do artigo 22 do Estatuto dos traballadores, así como dos convenios internacionais subscritos por España, referentes ao dereito a formación continua, facilitando o tempo necesario para a formación.
- Propor e executar accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, xa sexa con programas que poidan impartirse nos centros de formación de empresa, ou os que no futuro poidan constituírse, como a través dos programas nacionais ou internacionais desenvolvidos por organismos competentes.
- Colaborar, segundo as propias posibilidades ou mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais das persoas traballadoras afectadas.
- Coordinar e seguir o desenvolvemento de formacións en prácticas de alumnos e alumnas que sexan recibidos polas empresas no marco dos acordos asinados no ámbito sectorial ou por empresas.
- Avaliar de xeito continuado todas as accións emprendidas, co fin de revisar as orientacións, promover novas actividades e actualizar a definición dos obxectivos da formación profesional.

Fan referencia varios convenios a que ás persoas traballadoras que participen en cursos de formación continua teránselles en conta estes para efectos de promoción profesional dentro da empresa.

Indícase que a adaptación permanente ás evolucións, tanto tecnolóxicas como organizativas son factores claves para a consecución dos obxectivos fixados.

Considérase a formación como unha necesidade e unha obriga, constituíndo un factor básico para incrementar a motivación e a integración do persoal e un mecanismo eficaz e indispensable para articular a mobilidade e a promoción.

Recollen algúns convenios cláusulas nas que se garanta que se respectará o principio de igualdade de oportunidades e a non discriminación no acceso á formación.

Tamén se regula nalgúns convenios a compensación para quen participe en cursos de formación, xeralmente para cando son fóra do horario de traballo, fixándose nuns casos unha contía por hora ou compensando os gastos e desprazamento e noutros establecendo un tempo de descanso.

Nalgúns casos establécese a compensación só para os cursos de realización obrigatoria ou propostos pola empresa.

Faise referencia a que a formación profesional na empresa orientarase cara aos seguintes obxectivos:

Adaptar o/a titular ao posto de traballo e ás súas modificacións.

Actualizar e pór ao día os coñecementos profesionais exixibles no posto de traballo que se desempeñe.

Especializarse, nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia do propio traballo.

Facilitar e promover a adquisición por parte do persoal de títulos académicos e profesionais.

A reconversión profesional.

Coñecer idiomas nacionais e estranxeiros.

Adaptar a mentalidade do persoal e das direccións a unha dirección participativa.

Ampliar os coñecementos do persoal que permitan prosperar e aspirar a promocións profesionais e 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.

➤ Constitución de comisións paritarias.

En 2013 teñen cláusulas respecto destas comisións de formación 15 convenios (7,69% dos asinados) que afectan a 29.279 persoas traballadoras (12,07%) das que 23.545 son homes e 5.734 mulleres.

Deles 5 son de sector (12,20% dos de sector asinados) e afectan a 26.985 persoas traballadoras (11,98%), das que 21.714 son homes e 5.271 mulleres, e 10 son de empresa (6,49% dos de empresa asinados) e afectan a 2.294 persoas traballadoras (13,19%), das que 1.831 son homes e 463 mulleres.

En 2014 son 9 os convenios con cláusulas ao respecto (6,25% dos asinados) e afectan a 6.424 persoas traballadoras (13,05%) das que 4.806 son homes e 1.618 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos convenios de sector asinados) e afectan a 4.830 persoas traballadoras (12,23%), das que 3.426 son homes e 1.404 mulleres, e 6 son de empresa (4,65% dos de empresa asinados) e afectan a 1.594 persoas traballadoras (16,38%), das que 1.380 son homes e 214 mulleres.

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

➤ Permisos para asistencia á formación.

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

En 2013 teñen cláusulas ao respecto 61 convenios (31,28% dos asinados) que afectan a 112.115 persoas traballadoras (46,20%) das que 84.732 son homes e 27.383 mulleres.

Deles 11 son de sector (26,83% dos de sector asinados) e afectan a 103.020 persoas traballadoras (45,73%), das que 78.766 son homes e 24.254 mulleres, e 50 son de empresa (32,47% dos de empresa asinados) e afectan a 9.095 persoas traballadoras (52,30%), das que 5.966 son homes e 3.129 mulleres.

En 2014 son 54 os convenios con cláusulas ao respecto (37,50% dos asinados) e afectan a 28.650 persoas traballadoras (58,21%) das que 24.775 son homes e 3.875 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 24.400 persoas traballadoras (61,79%), das que 22.000 son homes e 2.400 mulleres, e 50 son de empresa (38,76% dos de empresa asinados) e afectan a 4.250 persoas traballadoras (43,68%), das que 2.775 son homes e 1.475 mulleres.

➤ Permisos para acudir a exames.

En 2013 fan referencia a estes permisos 75 convenios (38,46% dos asinados) que afectan a 93.488 persoas traballadoras (38,52%) das que 74.987 son homes e 18.501 mulleres.

Deles 12 son de sector (29,27% dos de sector asinados) e afectan a 84.191 persoas traballadoras (37,37%), das que 69.051 son homes e 15.140 mulleres, e 63 son de empresa (40,91% dos de empresa asinados) e afectan a 9.297 persoas traballadoras (53,46%), das que 5.936 son homes e 3.361 mulleres.

En 2014 son 61 os convenios con cláusulas ao respecto (42,36% dos asinados) e afectan a 13.558 persoas traballadoras (27,55%) das que 9.390 son homes e 4.168 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 8.600 persoas traballadoras (21,78%), das que 6.400 son homes e 2.200 mulleres, e 57 son de empresa (44,19% dos de empresa asinados) e afectan a 4.958 persoas traballadoras (50,96%), das que 2.990 son homes e 1.968 mulleres.

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

➤ Plan de formación.

En 2013 existen cláusulas ao respecto en 32 convenios (16,41% dos asinados) que afectan a 10.505 persoas traballadoras (4,33%) das que 5.849 son homes e 4.656 mulleres.

Deles 2 son de sector (4,88% dos de sector asinados) e afectan a 6.336 persoas traballadoras (2,81%), das que 3.139 son homes e 3.197 mulleres, e 30 son de empresa (19,48% dos de empresa asinados) e afectan a 4.169 persoas traballadoras (23,97%), das que 2.710 son homes e 1.459 mulleres.

En 2014 son 29 os convenios con cláusulas ao respecto (20,14% dos asinados) e afectan a 3.658 persoas traballadoras (7,43%) das que 2.779 son homes e 879 mulleres.

Son todos de empresa.

Refírense as cláusulas sobre todo ao contido mínimo e obxectivos básicos e nalgúns casos á financiación.

Respecto do contido mínimo indícase, entre outros, o seguinte:

- Obxectivos e descrición das accións a desenvolver.
- Ámbito de aplicación do plan e unidades ás que afecta.
- Colectivo afectado e número de participantes.
- Calendario previsto de execución e lugares de impartición.
- 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.

Sinálase a necesidade de ter en conta á hora de elaborar os plans de formación a conciliación da vida laboral e familiar.

Tamén se fai referencia á publicidade que se lle debe dar aos plans de formación.

Remiten nalgún caso ao sinalado ao respecto en convenios de ámbito superior.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios con cláusulas sobre formación profesional.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre formación profesional
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	2	50,0	2	50,0	2	66,7	5	50,0	2	22,2	13	43,3
2010	3	75,0	4	66,7	2	66,7	5	62,5	3	33,3	17	56,7
2011	3	75,0	2	66,7	6	85,7	6	66,7	2	66,7	19	73,1
2012	4	100,0	2	100,0	-	-	3	75,0	4	100,0	13	92,9
2013	4	100,0	6	54,6	4	100,0	3	50,0	4	25,0	21	51,2
2014	1	100,0	4	100,0	2	66,7	1	50,0	3	60,0	11	73,3
Empresa												
2009	9	100,0	24	63,2	5	62,5	10	100,0	40	60,6	88	67,2
2010	6	85,7	22	73,3	10	62,5	6	60,0	34	63,0	78	66,7
2011	7	100,0	22	73,3	2	25,0	5	50,0	29	76,3	65	69,9
2012	4	80,0	18	62,1	4	40,0	3	100,0	37	66,1	66	64,1
2013	8	80,0	28	62,2	12	70,6	7	77,8	50	68,5	105	68,2
2014	3	75,0	26	68,4	9	60,0	3	75,0	46	67,7	87	67,4
Total 2014	4	80,0	30	71,4	11	61,1	4	66,7	49	67,1	98	68,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

13. MELLORAS SOCIAIS

En 2013 conteñen cláusulas deste tipo 185 convenios (94,87% dos asinados) que afectan a 242.063 persoas traballadoras (99,75%) das que 149.286 son homes e 92.777 mulleres.

Deles 40 son de sector (97,56% dos de sector asinados) e afectan a 224.902 persoas traballadoras (99,83%), das que 137.774 son homes e 87.128 mulleres, e 145 son de empresa (94,16% dos de empresa asinados) e afectan a 17.161 persoas traballadoras (98,68%), das que 11.512 son homes e 5.649 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre melloras sociais. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	9	90,00%	4	100,00%	13	92,86%
	Núm. Traballad.	3.062	98,74%	8.406	100,00%	11.468	99,66%
	Homes	1.749	56,40%	4.391	52,24%	6.140	53,36%
	Mulleres	1.313	42,34%	4.015	47,76%	5.328	46,30%
A Coruña							
	Núm. Convenios	39	86,67%	11	100,00%	50	89,29%
	Núm. Traballad	3.597	96,36%	101.661	100,00%	105.258	99,87%
	Homes	2.106	56,42%	58.452	57,50%	60.558	57,46%
	Mulleres	1.491	39,94%	43.209	42,50%	44.700	42,41%
Lugo							
	Núm. Convenios	17	100,00%	4	100,00%	21	100,00%
	Núm. Traballad	1.734	100,00%	6.460	100,00%	8.194	100,00%
	Homes	1.443	83,22%	3.394	52,54%	4.837	59,03%
	Mulleres	291	16,78%	3.066	47,46%	3.357	40,97%
Ourense							
	Núm. Convenios	8	88,89%	6	100,00%	14	93,33%
	Núm. Traballad	1.882	99,42%	18.325	100,00%	20.207	99,95%
	Homes	1.494	78,92%	15.167	82,77%	16.661	82,41%
	Mulleres	388	20,50%	3.158	17,23%	3.546	17,54%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	72	98,63%	15	93,75%	87	97,75%
	Núm. Traballad	6.886	99,38%	90.050	99,58%	96.936	99,57%
	Homes	4.720	68,12%	56.370	62,34%	61.090	62,75%
	Mulleres	2.166	31,26%	33.680	37,24%	35.846	36,82%
Galicia							
	Núm. Convenios	145	94,16%	40	97,56%	185	94,87%
	Núm. Traballad	17.161	98,68%	224.902	99,83%	242.063	99,75%
	Homes	11.512	66,20%	137.774	61,16%	149.286	61,52%
	Mulleres	5.649	32,48%	87.128	38,68%	92.777	38,23%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 139 os convenios con cláusulas deste tipo (96,53% dos asinados) e afectan a 49.123 persoas traballadoras (99,81%) das que 39.672 son homes e 9.451 mulleres.

Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 39.488 persoas traballadoras (100%), das que 33.078 son homes e 6.410 mulleres, e 124 son de empresa (96,12% dos de empresa asinados) e afectan a 9.635 persoas traballadoras (99,02%), das que 6.594 son homes e 3.041 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre melloras sociais. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	50,00%	1	100,00%	3	60,00%
	Núm. Traballad.	382	86,43%	2.400	100,00%	2.782	97,89%
	Homes	305	69,00%	1.900	79,17%	2.205	77,59%
	Mulleres	77	17,42%	500	20,83%	577	20,30%
A Coruña							
	Núm. Convenios	36	94,74%	4	100,00%	40	95,24%
	Núm. Traballad	2.050	98,99%	23.449	100,00%	25.499	99,92%
	Homes	1.346	64,99%	21.614	92,17%	22.960	89,97%
	Mulleres	704	33,99%	1.835	7,83%	2.539	9,95%
Lugo							
	Núm. Convenios	15	100,00%	3	100,00%	18	100,00%
	Núm. Traballad	935	100,00%	3.880	100,00%	4.815	100,00%
	Homes	740	79,14%	2.476	63,81%	3.216	66,79%
	Mulleres	195	20,86%	1.404	36,19%	1.599	33,21%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	100,00%	2	100,00%	6	100,00%
	Núm. Traballad	433	100,00%	800	100,00%	1.233	100,00%
	Homes	366	84,53%	475	59,38%	841	68,21%
	Mulleres	67	15,47%	325	40,63%	392	31,79%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	67	98,53%	5	100,00%	72	98,63%
	Núm. Traballad	5.835	99,76%	8.959	100,00%	14.794	99,91%
	Homes	3.837	65,60%	6.613	73,81%	10.450	70,57%
	Mulleres	1.998	34,16%	2.346	26,19%	4.344	29,34%
Galicia							
	Núm. Convenios	124	96,12%	15	100,00%	139	96,53%
	Núm. Traballad	9.635	99,02%	39.488	100,00%	49.123	99,81%
	Homes	6.594	67,77%	33.078	83,77%	39.672	80,60%
	Mulleres	3.041	31,25%	6.410	16,23%	9.451	19,20%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios con cláusulas deste tipo.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre melloras sociais
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	4	100,0	4	100,0	3	100,0	10	100,0	9	100,0	30	100,0
2010	4	100,0	6	100,0	3	100,0	8	100,0	8	88,9	29	96,7
2011	4	100,0	3	100,0	7	100,0	9	100,0	3	100,0	26	100,0
2012	4	100,0	2	100,0	-	-	4	100,0	4	100,0	14	100,0
2013	4	100,0	11	100,0	4	100,0	6	100,0	15	93,8	40	97,6
2014	1	100,0	4	100,0	3	100,0	2	100,0	5	100,0	15	100,0
Empresa												
2009	9	100,0	35	92,1	8	100,0	10	100,0	66	100,0	128	97,7
2010	7	100,0	30	100,0	16	100,0	10	100,0	53	98,2	116	99,2
2011	7	100,0	29	96,7	8	100,0	9	90,0	37	97,4	90	96,8
2012	4	80,0	29	100,0	10	100,0	3	100,0	56	100,0	102	99,0
2013	9	90,0	39	86,7	17	100,0	8	88,9	72	98,6	145	94,2
2014	2	50,0	36	94,7	15	100,0	4	100,0	67	98,5	124	96,1
Total 2014	3	60,0	40	95,2	18	100,0	6	100,0	72	98,6	139	96,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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.

En 2013 establécenos 170 convenios (87,18% dos asinados) que afectan a 237.068 persoas traballadoras (97,69%) das que 145.545 son homes e 91.523 mulleres.

Deles 38 son de sector (92,68% dos de sector asinados) e afectan a 222.452 persoas traballadoras (98,74%), das que 135.484 son homes e 86.968 mulleres, e 132 son de empresa (85,71% dos de empresa asinados) e afectan a 14.616 persoas traballadoras (84,05%), das que 10.061 son homes e 4.555 mulleres.

No caso de enfermidade común veñen recollidos en 141 convenios (72,31% dos asinados en 2013) que afectan a 137.923 persoas traballadoras (56,84%) das que 65.144 son homes e 72.779 mulleres.

Deles 28 son de sector (68,29% dos de sector asinados) e afectan a 124.982 persoas traballadoras (55,48%), das que 56.162 son homes e 68.820 mulleres, e 113 son de empresa (73,38% dos de empresa asinados) e afectan a 12.941 persoas traballadoras (74,42%), das que 8.982 son homes e 3.959 mulleres.

Indican un complemento no caso de hospitalización 97 convenios (49,74% dos asinados en 2013) que afectan a 153.005 persoas traballadoras (63,05%) das que 108.984 son homes e 44.021 mulleres.

Deles 21 son de sector (51,22% dos de sector asinados) e afectan a 143.981 persoas traballadoras (63,91%), das que 102.869 son homes e 41.112 mulleres, e 76 son de empresa (49,35% dos de empresa asinados) e afectan a 9.024 persoas traballadoras (51,89%), das que 6.115 son homes e 2.909 mulleres.

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 50 convenios (12 de sector e 38 de empresa) que afectan a 57.823 persoas traballadoras (21.389 homes e 36.434 mulleres) non existe diferenza.

En 2014 establecen complementos nos casos de accidente de traballo e enfermidade profesional 130 convenios (90,28% dos asinados) que afectan a 48.787 persoas traballadoras (99,12%) das que 39.463 son homes e 9.324 mulleres.

Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 39.488 persoas traballadoras (100%), das que 33.078 son homes e 6.410 mulleres, e 115 son de empresa (89,15% dos de empresa asinados) e afectan a 9.299 persoas traballadoras (95,57%), das que 6.385 son homes e 2.914 mulleres.

No caso de enfermidade común veñen recollidos en 105 convenios (72,92% dos asinados en 2014) que afectan a 42.180 persoas traballadoras (85,70%) das que 34.877 son homes e 7.303 mulleres.

Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 33.979 persoas traballadoras (86,05%), das que 29.134 son homes e 4.845 mulleres, e 94 son de empresa (72,87% dos de empresa asinados) e afectan a 8.201 persoas traballadoras (84,29%), das que 5.743 son homes e 2.458 mulleres.

Indican un complemento no caso de hospitalización 78 convenios (54,17% dos asinados en 2014) que afectan a 34.722 persoas traballadoras (70,55%) das que 28.776 son homes e 5.946 mulleres.

Deles 9 son de sector (60% dos de sector asinados este ano) e afectan a 28.759 persoas traballadoras (72,83%), das que 24.519 son homes e 4.240 mulleres, e 69 son de empresa (53,49% dos de empresa asinados) e afectan a 5.963 persoas traballadoras (61,28%), das que 4.257 son homes e 1.706 mulleres.

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 28 convenios (1 de sector e 27 de empresa) que afectan a 4.918 persoas traballadoras (3.057 homes e 1.861 mulleres) 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 nalgúns casos ao procedemento de control das baixas.

Existe outro tipo de cláusulas nas que se fai depender estes complementos do índice de absentismo, téndose en conta nuns casos o individual e noutros o da sección ou o total da empresa.

Sinalan algúns convenios ao regular o complemento por accidente laboral que nos contratos por obra ou servizo sen data de finalización determinada, se á persoa accidentada lle fose rescindido o seu contrato durante a situación de I.T., a empresa complementará ata o 100% da base de cotización ata a data de alta médica, cun máximo de tres meses desde a finalización do contrato.

- Axudas para estudos das persoas traballadoras e dos seus fillos e fillas.

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. Amplíase nalgúns casos a axuda por matrimonio e por defuncións ás parellas de feito.

- Axudas a persoas traballadoras que teñan ao seu cargo familiares con discapacidades.

Consiste maioritariamente nunha contía mensual. Amplíase nalgúns casos ás parellas de feito.

- 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 establecen nalgúns convenios cantidades a tanto alzado por anos de servizo.

Existen algúns convenios que sinalan un complemento das prestacións da Seguridade Social nalgún destes 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 nalgúns casos a dotación que ten e a quen lle corresponde a súa administración.

- Pólizas de seguros.

En 2013 recollen cláusulas ao respecto 157 convenios (80,51% dos asinados) que afectan a 191.344 persoas traballadoras (78,85%) das que 132.414 son homes e 58.930 mulleres.

Deles 35 son de sector (85,37% dos de sector asinados) e afectan a 178.692 persoas traballadoras (79,32%), das que 123.796 son homes e 54.896 mulleres, e 122 son de empresa (79,22% dos de empresa asinados) e afectan a 12.652 persoas traballadoras (72,75%), das que 8.618 son homes e 4.034 mulleres.

No ano 2014 son 123 os convenios que teñen cláusulas ao respecto (85,42% dos asinados este ano) e afectan a 48.219 persoas traballadoras (97,97%) das que 39.201 son homes e 9.018 mulleres.

Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 39.488 persoas traballadoras (100%), das que 33.078 son homes e 6.410 mulleres, e 108 son de empresa (83,72% dos de empresa asinados) e afectan a 8.731 persoas traballadoras (89,73%), das que 6.123 son homes e 2.608 mulleres.

Maioritariamente fan referencia aos casos de invalidez e falecemento pero tamén se subscriben nalgúns casos pólizas de responsabilidade civil.

Regúlase nalgúns casos o prazo no que debe concertarse a póliza (desde a data de publicación ou sinatura do convenio ou para o persoal de nova incorporación) e a publicidade que se lle debe dar á póliza (inserir unha copia no taboleiro de anuncios, entrega dunha copia a quen o solicite...)

- Plans de pensións.

En 2013 teñen cláusulas ao respecto 17 convenios (8,72% dos asinados) que afectan a 3.269 persoas traballadoras (1,35%) das que 2.291 son homes e 978 mulleres. Son todos de empresa.

No ano 2014 son 14 os convenios con cláusulas ao respecto (9,72% dos asinados) e afectan a 1.190 persoas traballadoras (2,42%) das que 886 son homes e 304 mulleres. Son todos de empresa.

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

- Outras cláusulas refírense á existencia e utilización de comedores.

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

14. DEREITOS E GARANTÍAS DA REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES/AS. CRÉDITO DE HORAS SINDICAIS E DESCONTO DA COTA SINDICAL

En 2013 existen cláusulas respecto das garantías e/ou os dereitos da representación dos traballadores/as na empresa en 158 convenios (81,03% dos asinados) que afectan a 233.042 persoas traballadoras (96,03%) das que 143.919 son homes e 89.123 mulleres. Deles 33 son de sector (80,49% dos de sector asinados) e afectan a 217.047 persoas traballadoras (96,34%), das que 133.349 son homes e 83.698 mulleres, e 125 son de empresa (81,17% dos de empresa asinados) e afectan a 15.995 persoas traballadoras (91,98%), das que 10.570 son homes e 5.425 mulleres.

No ano 2014 son 120 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (83,33% dos asinados) e afectan a 46.037 persoas traballadoras (93,54%) das que 37.424 son homes e 8.613 mulleres.

Deles 12 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 37.509 persoas traballadoras (94,99%), das que 31.660 son homes e 5.849 mulleres, e 108 son de empresa (83,72% dos de empresa asinados) e afectan a 8.528 persoas traballadoras (87,65%), das que 5.764 son homes e 2.764 mulleres.

En moitos casos estas cláusulas remiten ou recollen, total ou parcialmente, ao sinalado ao respecto no Estatuto dos traballadores/as e na Lei orgánica de liberdade sindical.

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

- En 2013 establecen unha **subvención de gastos** dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal 11 convenios (5,64% dos asinados) que afectan a 6.044 persoas traballadoras (2,49%) das que 3.928 son homes e 2.116 mulleres. Só un deles é de sector.

En 2014 establecen unha subvención de gastos dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal 8 convenios (5,56% dos asinados) que afectan a 545 persoas traballadoras (1,11%) das que 437 son homes e 108 mulleres. Só un deles é de sector.

- No ano 2013 existen cláusulas respecto dos **locais e/ou taboleiros** de anuncios en 75 convenios (38,46% dos asinados) que afectan a 155.335 persoas traballadoras (64,01%) das que 103.273 son homes e 52.062 mulleres.

Deles 17 son de sector (41,46% dos de sector asinados) e afectan a 147.260 persoas traballadoras (65,37%), das que 98.050 son homes e 49.210 mulleres, e 58 son de empresa (37,66% dos de empresa asinados) e afectan a 8.075 persoas traballadoras (46,43%), das que 5.223 son homes e 2.852 mulleres.

En 2014 son 67 os convenios con cláusulas ao respecto (46,53% dos asinados) e afectan a 21.895 persoas traballadoras (44,49%) das que 15.980 son homes e 5.915 mulleres.

Deles 9 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 17.009 persoas traballadoras (43,07%), das que 13.160 son homes e 3.849 mulleres, e 58 son de empresa (44,96% dos de empresa asinados) e afectan a 4.886 persoas traballadoras (50,22%), das que 2.820 son homes e 2.066 mulleres.

- No ano 2013 existen cláusulas respecto da celebración de **assembleas** en 84 convenios (43,08% dos asinados) que afectan a 70.143 persoas traballadoras (28,90%) das que 41.735 son homes e 28.408 mulleres. Deles 6 son de sector (14,63% dos de sector asinados) e afectan a 59.610 persoas traballadoras (26,46%), das que 34.834 son homes e 24.776 mulleres, e 78 son de empresa (50,65% dos de empresa asinados) e afectan a 10.533 persoas traballadoras (60,57%), das que 6.901 son homes e 3.632 mulleres.

En 2014 son 60 os convenios con cláusulas ao respecto (41,67% dos asinados) e afectan a 5.169 persoas traballadoras (10,50%) das que 3.142 son homes e 2.027 mulleres. Deles 1 é de sector (6,67% dos convenios de sector asinados) e afecta a 458 persoas traballadoras (1,16%), das que 422 son homes e 36 mulleres, e 59 son de empresa (45,74% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 4.711 persoas traballadoras (48,42%), das que 2.720 son homes e 1.991 mulleres.

As cláusulas fan referencia xeralmente 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 ou a intranet pola representación legal dos traballadores/as e á cesión por parte da empresa de medios materiais para a realización das súas funcións.

- Desconto da cota sindical

En 2013 recollen cláusulas ao respecto 55 convenios (28,21% dos asinados) que afectan a 100.532 persoas traballadoras (41,43%) das que 51.185 son homes e 49.347 mulleres.

Deles 11 son de sector (26,83% dos de sector asinados) e afectan a 94.660 persoas traballadoras (42,02%), das que 47.110 son homes e 47.550 mulleres, e 44 son de empresa (28,57% dos de empresa asinados) e afectan a 5.872 persoas traballadoras (33,77%), das que 4.075 son homes e 1.797 mulleres.

En 2014 son 38 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (26,39% dos asinados este ano) e afectan a 6.974 persoas traballadoras (14,17%) das que 4.132 son homes e 2.842 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 4.338 persoas traballadoras (10,99%), das que 2.398 son homes e 1.940 mulleres, e 34 son de empresa (26,36% dos de empresa asinados) e afectan a 2.636 persoas traballadoras (27,09%), das que 1.734 son homes e 902 mulleres.

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

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

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

- Crédito de horas

En 2013 recollen cláusulas sobre o crédito de horas 118 convenios (60,51% dos asinados) que afectan a 217.960 persoas traballadoras (89,82%) das que 133.826 son homes e 84.134 mulleres.

Deles 26 son de sector (63,41% dos de sector asinados) e afectan a 204.162 persoas traballadoras (90,63%), das que 124.952 son homes e 79.210 mulleres, e 92 son de empresa (59,74% dos de empresa asinados) e afectan a 13.798 persoas traballadoras (79,34%), das que 8.874 son homes e 4.924 mulleres.

En 2014 son 84 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (58,33% dos asinados este ano) e afectan a 35.440 persoas traballadoras (72,01%) das que 30.075 son homes e 5.365 mulleres.

Deles 6 son de sector (40% dos convenios de sector asinados) e afectan a 28.049 persoas traballadoras (71,03%), das que 25.114 son homes e 2.935 mulleres, e 78 son de empresa (60,47% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 7.391 persoas traballadoras (75,96%), das que 4.961 son homes e 2.430 mulleres.

As cláusulas nuns casos fixan un número concreto de horas e noutros remiten á lexislación vixente. Sinálase nalgúns convenios as horas que entran no cómputo e cales non.

No ano 2013 establécese ou indícase a posibilidade de acumulación destas horas en 92 convenios (47,18% dos asinados) que afectan a 196.654 persoas traballadoras (81,04%) das que 126.692 son homes e 69.962 mulleres.

Deles 21 son de sector (51,22% dos de sector asinados) e afectan a 184.126 persoas traballadoras (81,73%), das que 118.490 son homes e 65.636 mulleres, e 71 son de empresa (46,10% dos de empresa asinados) e afectan a 12.528 persoas traballadoras (72,04%), das que 8.202 son homes e 4.326 mulleres.

En 2014 son 67 os convenios nos que se establece ou se indica a posibilidade de acumulación desta horas (46,53% dos asinados) e afectan a 28.846 persoas traballadoras (58,61%) das que 24.476 son homes e 4.370 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 23.058 persoas traballadoras (58,39%), das que 20.822 son homes e 2.236 mulleres, e 62 son de empresa (48,06% dos de empresa asinados) e afectan a 5.788 persoas traballadoras (59,49%), das que 3.654 son homes e 2.134 mulleres.

15. RÉXIME DISCIPLINARIO – CÓDIGO DE CONDUTA LABORAL

En 2013 recollen cláusulas ao respecto 106 convenios (54,36% dos asinados) que afectan a 94.027 persoas traballadoras (38,75%) das que 51.261 son homes e 42.766 mulleres.

Deles 15 son de sector (36,59% dos de sector asinados) e afectan a 82.361 persoas traballadoras (36,56%), das que 43.714 son homes e 38.647 mulleres, e 91 son de empresa (59,09% dos de empresa asinados) e afectan a 11.666 persoas traballadoras (67,08%), das que 7.547 son homes e 4.119 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre Réxime disciplinario - Conduta laboral. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	9	90,00%	4	100,00%	13	92,86%
	Núm. Traballad.	3.040	98,03%	8.406	100,00%	11.446	99,47%
	Homes	1.733	55,89%	4.391	52,24%	6.124	53,22%
	Mulleres	1.307	42,15%	4.015	47,76%	5.322	46,25%
A Coruña							
	Núm. Convenios	23	51,11%	3	27,27%	26	46,43%
	Núm. Traballad	1.664	44,58%	19.705	19,38%	21.369	20,28%
	Homes	894	23,95%	5.490	5,40%	6.384	6,06%
	Mulleres	770	20,63%	14.215	13,98%	14.985	14,22%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	35,29%	0	0,00%	6	28,57%
	Núm. Traballad	403	23,24%	0	0,00%	403	4,92%
	Homes	331	19,09%		0,00%	331	4,04%
	Mulleres	72	4,15%		0,00%	72	0,88%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	66,67%	3	50,00%	9	60,00%
	Núm. Traballad	1.260	66,56%	12.100	66,03%	13.360	66,08%
	Homes	912	48,18%	9.748	53,20%	10.660	52,73%
	Mulleres	348	18,38%	2.352	12,83%	2.700	13,35%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	47	64,38%	5	31,25%	52	58,43%
	Núm. Traballad	5.299	76,48%	42.150	46,61%	47.449	48,74%
	Homes	3.677	53,07%	24.085	26,63%	27.762	28,52%
	Mulleres	1.622	23,41%	18.065	19,98%	19.687	20,22%
Galicia							
	Núm. Convenios	91	59,09%	15	36,59%	106	54,36%
	Núm. Traballad	11.666	67,08%	82.361	36,56%	94.027	38,75%
	Homes	7.547	43,40%	43.714	19,40%	51.261	21,12%
	Mulleres	4.119	23,69%	38.647	17,15%	42.766	17,62%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 104 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (72,22% dos asinados) e afectan a 34.028 persoas traballadoras (69,14%) das que 28.671 son homes e 5.357 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 26.379 persoas traballadoras (66,80%), das que 23.334 son homes e 3.045 mulleres, e 97 son de empresa (75,19% dos de empresa asinados) e afectan a 7.649 persoas traballadoras (78,61%), das que 5.337 son homes e 2.312 mulleres

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre Réxime disciplinario - Conduta laboral. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	100,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	424	95,93%	2.400	100,00%	2.824	99,37%
	Homes	319	72,17%	1.900	79,17%	2.219	78,08%
	Mulleres	105	23,76%	500	20,83%	605	21,29%
A Coruña							
	Núm. Convenios	27	71,05%	3	75,00%	30	71,43%
	Núm. Traballad	1.345	64,94%	21.449	91,47%	22.794	89,32%
	Homes	900	43,46%	19.914	84,92%	20.814	81,56%
	Mulleres	445	21,49%	1.535	6,55%	1.980	7,76%
Lugo							
	Núm. Convenios	11	73,33%	1	33,33%	12	66,67%
	Núm. Traballad	612	65,45%	750	19,33%	1.362	28,29%
	Homes	461	49,30%	250	6,44%	711	14,77%
	Mulleres	151	16,15%	500	12,89%	651	13,52%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	75,00%	0	0,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad	79	18,24%	0	0,00%	79	6,41%
	Homes	26	6,00%		0,00%	26	2,11%
	Mulleres	53	12,24%		0,00%	53	4,30%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	53	77,94%	2	40,00%	55	75,34%
	Núm. Traballad	5.189	88,72%	1.780	19,87%	6.969	47,06%
	Homes	3.631	62,08%	1.270	14,18%	4.901	33,10%
	Mulleres	1.558	26,64%	510	5,69%	2.068	13,97%
Galicia							
	Núm. Convenios	97	75,19%	7	46,67%	104	72,22%
	Núm. Traballad	7.649	78,61%	26.379	66,80%	34.028	69,14%
	Homes	5.337	54,85%	23.334	59,09%	28.671	58,25%
	Mulleres	2.312	23,76%	3.045	7,71%	5.357	10,88%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que recollen pode sinalarse o seguinte:

Nos convenios que establecen ou fan referencia a un código de conduta laboral sinálase que este ten por obxecto o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses das partes.

As cláusulas que máis se repiten regulan o réxime disciplinario na empresa e fan referencia ao seguinte:

- Graduación das faltas

En 2013 teñen cláusulas ao respecto 83 convenios (42,56% dos asinados) que afectan a 88.140 persoas traballadoras (36,32%) das que 47.810 son homes e 40.330 mulleres. Deles 14 son de sector (34,15% dos convenios de sector asinados) e afectan a 81.611 persoas traballadoras (36,23%), das que 43.529 son homes e 38.082 mulleres, e 69 son de empresa (44,81% dos de empresa asinados) e afectan a 6.529 persoas traballadoras (37,54%), das que 4.281 son homes e 2.248 mulleres.

En 2014 son 77 os convenios con cláusulas ao respecto (53,47% dos asinados) e afectan a 27.334 persoas traballadoras (55,54%) das que 23.181 son homes e 4.153 mulleres. Deles 6 son de sector (40% dos convenios de sector asinados) e afectan a 21.388 persoas traballadoras (54,16%), das que 19.042 son homes e 2.346 mulleres, e 71 son de empresa (55,04% dos de empresa asinados) e afectan a 5.946 persoas traballadoras (61,11%), das que 4.139 son homes e 1.807 mulleres.

Nestas cláusulas recóllese maioritariamente unha enumeración das faltas cualificándoas en leves, graves e moi graves. Nalgúns convenios remítese ao sinalado noutros acordos, convenios ou regulamentacións.

Establécese esta clasificación sinalando xeralmente que se fai atendendo á importancia, transcendencia, intención, voluntariedade, reincidencia e malicia.

- Sancións

En 2013 indican as sancións segundo a gravidade das faltas 75 convenios (38,46% dos asinados) que afectan a 87.763 persoas traballadoras (36,17%) das que 47.524 son homes e 40.239 mulleres. Deles 14 son de sector (34,15% dos de sector asinados) e afectan a 81.611 persoas traballadoras (36,23%), das que 43.529 son homes e 38.082 mulleres, e 61 son de empresa (39,61% dos de empresa asinados) e afectan a 6.152 persoas traballadoras (35,38%), das que 3.995 son homes e 2.157 mulleres.

En 2014 son 70 os convenios que o fan (48,61% dos asinados) e afectan a 26.839 persoas traballadoras (54,53%) das que 22.914 son homes e 3.925 mulleres. Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 21.388 persoas traballadoras (54,16%), das que 19.042 son homes e 2.346 mulleres, e 64 son de empresa (49,61% dos de empresa asinados) e afectan a 5.451 persoas traballadoras (56,02%), das que 3.872 son homes e 1.579 mulleres.

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 traslados, suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas ou concursos de ascensos e inhabilitacións 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, á posibilidade de dilatar no tempo o cumprimento temporal da sanción e á prescrición e cancelación.

16. DISCRIMINACIÓN E ACOSO

En 2013 existen cláusulas sobre **discriminación e/ou acoso** en 142 convenios (72,82% dos asinados este ano) que afectan a 205.869 persoas traballadoras (84,83%) das que 126.816 son homes e 79.053 mulleres.

Deles 28 son de sector (68,29% dos de sector asinados) e afectan a 190.452 persoas traballadoras (84,54%), das que 116.683 son homes e 73.769 mulleres, e 114 son de empresa (74,03% dos de empresa asinados) e afectan a 15.417 persoas traballadoras (88,65%), das que 10.133 son homes e 5.284 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre discriminación e/ou acoso. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	8	80,00%	4	100,00%	12	85,71%
	Núm. Traballad.	3.032	97,77%	8.406	100,00%	11.438	99,40%
	Homes	1.731	55,82%	4.391	52,24%	6.122	53,20%
	Mulleres	1.301	41,95%	4.015	47,76%	5.316	46,20%
A Coruña							
	Núm. Convenios	29	64,44%	8	72,73%	37	66,07%
	Núm. Traballad	2.802	75,06%	79.661	78,36%	82.463	78,24%
	Homes	1.540	41,25%	45.286	44,55%	46.826	44,43%
	Mulleres	1.262	33,81%	34.375	33,81%	35.637	33,81%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	52,94%	1	25,00%	10	47,62%
	Núm. Traballad	1.470	84,78%	2.960	45,82%	4.430	54,06%
	Homes	1.232	71,05%	444	6,87%	1.676	20,45%
	Mulleres	238	13,73%	2.516	38,95%	2.754	33,61%
Ourense							
	Núm. Convenios	9	100,00%	5	83,33%	14	93,33%
	Núm. Traballad	1.893	100,00%	17.725	96,73%	19.618	97,03%
	Homes	1.502	79,34%	14.767	80,58%	16.269	80,47%
	Mulleres	391	20,66%	2.958	16,14%	3.349	16,56%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	59	80,82%	10	62,50%	69	77,53%
	Núm. Traballad	6.220	89,77%	81.700	90,35%	87.920	90,30%
	Homes	4.128	59,58%	51.795	57,28%	55.923	57,44%
	Mulleres	2.092	30,19%	29.905	33,07%	31.997	32,86%
Galicia							
	Núm. Convenios	114	74,03%	28	68,29%	142	72,82%
	Núm. Traballad	15.417	88,65%	190.452	84,54%	205.869	84,83%
	Homes	10.133	58,27%	116.683	51,79%	126.816	52,26%
	Mulleres	5.284	30,39%	73.769	32,75%	79.053	32,58%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2014 son 111 os convenios nos que existen cláusulas sobre **discriminación e/ou acoso** (77,08% dos asinados este ano) e afectan a 44.548 persoas traballadoras (90,51%) das que 36.051 son homes e 8.497 mulleres.

Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 36.108 persoas traballadoras (91,44%), das que 30.433 son homes e 5.675 mulleres, e 100 son de empresa (77,52% dos de empresa asinados) e afectan a 8.440 persoas traballadoras (86,74%), das que 5.618 son homes e 2.822 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre discriminación e/ou acoso. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	100,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	424	95,93%	2.400	100,00%	2.824	99,37%
	Homes	319	72,17%	1.900	79,17%	2.219	78,08%
	Mulleres	105	23,76%	500	20,83%	605	21,29%
A Coruña							
	Núm. Convenios	29	76,32%	4	100,00%	33	78,57%
	Núm. Traballad	1.647	79,53%	23.449	100,00%	25.096	98,34%
	Homes	1.019	49,20%	21.614	92,17%	22.633	88,69%
	Mulleres	628	30,32%	1.835	7,83%	2.463	9,65%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	46,67%	2	66,67%	9	50,00%
	Núm. Traballad	405	43,32%	1.380	35,57%	1.785	37,07%
	Homes	296	31,66%	376	9,69%	672	13,96%
	Mulleres	109	11,66%	1.004	25,88%	1.113	23,12%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	100,00%	0	0,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad	433	100,00%	0	0,00%	433	35,12%
	Homes	366	84,53%		0,00%	366	29,68%
	Mulleres	67	15,47%		0,00%	67	5,43%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	57	83,82%	4	80,00%	61	83,56%
	Núm. Traballad	5.531	94,56%	8.879	99,11%	14.410	97,31%
	Homes	3.618	61,86%	6.543	73,03%	10.161	68,62%
	Mulleres	1.913	32,71%	2.336	26,07%	4.249	28,69%
Galicia							
	Núm. Convenios	100	77,52%	11	73,33%	111	77,08%
	Núm. Traballad	8.440	86,74%	36.108	91,44%	44.548	90,51%
	Homes	5.618	57,74%	30.433	77,07%	36.051	73,25%
	Mulleres	2.822	29,00%	5.675	14,37%	8.497	17,26%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Nuns casos son cláusulas de tipo xeral que indican a non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, xénero, sexo ou orientación sexual, estado civil, idade, relixión ou conviccións, discapacidade ou enfermidade, opinión, ideas políticas, afiliación ou non a un sindicato, idioma ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Noutros convenios refírense á non discriminación na retribución por razón de sexo e/ou calquera outra circunstancia.

Tamén existen cláusulas respecto da non discriminación e o respecto ao principio de igualdade no acceso ao emprego, na promoción profesional, na formación, no desenvolvemento no seu traballo e na estabilidade no emprego.

Indícase que os sistemas de selección para acceder a un posto de traballo vacante ou de nova creación teñen que seguir criterios e probas obxectivas en relación aos requirimentos do posto de traballo, de xeito que, nos perfís esixidos, non inflúa a cultura de procedencia, a etnia ou a raza da persoa.

Sinálase que co obxectivo de asegurar unha presenza equilibrada de mulleres e homes na organización garantírase no acceso ao emprego e na promoción profesional o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres.

Para o axeitado cumprimento destes principios comprométese a manter en todo momento nos procesos de selección, contratación, promoción e desenvolvemento profesional, procedementos e políticas de carácter obxectivo baseadas en principios de mérito e capacidade e de adecuación persoa - posto, valorando as candidaturas en base á idoneidade, asegurando en todo momento que os postos de traballo nos diferentes ámbitos de responsabilidade son ocupados polas persoas máis adecuadas nun marco de igualdade de trato con ausencia de toda discriminación baseada no sexo.

Establecen algúns convenios 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.

Faise referencia á necesidade de utilizar unha linguaxe e imaxes non sexistas nos documentos e formas de comunicación, incorporando a perspectiva de xénero no ámbito da seguridade e a saúde laboral.

Para asegurar a ausencia de discriminación por razón de xénero, téñense en conta os seguintes factores:

- Considerarase discriminación directa por razón de sexo, a situación en que se atopa unha persoa que, fora ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorable que outra en situación comparable.

- Considerarase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposición, criterio ou práctica en principio aparentemente neutros, sitúan a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica se poidan xustificar obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e axeitados.

- Nas ofertas e entrevistas atenderase unicamente á cualificación requirida para o posto en cuestión, sen considerar aspectos de contido sexista.

Para reforzar estes compromisos, as ofertas de emprego basearanse en información axustada ás características obxectivas do posto e esixencias e condicións deste, utilizaranse canles que posibiliten que a información chegue por igual a homes e mulleres e non se utilizará linguaxe sexista. Neste sentido e sempre que se cumpran os requisitos establecidos, nos procesos de selección existirá unha paridade no proceso tanto de homes como de mulleres.

Estudarase o deseño de políticas que axuden e apoiem o acceso e promoción de mulleres naquelas áreas, niveis ou funcións en que estean menos representadas.

- Sensibilizarase ás persoas responsables de selección de persoal en materia de Igualdade de Oportunidades.

Nalgunhas cláusulas citan a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, sinalando a obriga e/ou o compromiso do seu cumprimento ou recollendo o sinalado no seu artigo 3 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.

Hai convenios nos que estas cláusulas veñen recollidas ao sinalar as funcións do comité de empresa e/ou representación dos traballadores/as, indicando que estes 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 ningunha persoa traballadora poida ser discriminada, sancionada ou despedida por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.

Que ningunha persoa traballadora poida 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.

Sinalan algúns convenios nas cláusulas respecto da clasificación profesional que con ela se 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 caiba discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

Existen tamén cláusulas respecto da composición dos órganos de selección indicando que a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, debendo tenderse, así mesmo, á paridade entre mulleres e homes.

Refírense outras cláusulas á non discriminación por actividades sindicais, sinalando que a empresa respectará o dereito de todas as persoas traballadoras a sindicarse libremente e non poderán supeditar o emprego dunha persoa traballadora á condición de que se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical e tampouco despedila ou prexudicarlle de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

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 persoas traballadoras e o fomento ou a implantación voluntaria nas pequenas e medianas empresas.

No ano 2013 teñen cláusulas sobre plans de igualdade 25 convenios (12,82% dos asinados este ano) que afectan a 6.214 persoas traballadoras (2,56%) das que 4.588 son homes e 1.626 mulleres.

En 2014 son 18 os convenios con cláusulas sobre plans de igualdade (12,50% dos asinados este ano) que afectan a 6.850 persoas traballadoras (13,92%) das que 5.350 son homes e 1.500 mulleres.

Está incluído o Plan de igualdade en 4 dos convenios asinados en 2013. Noutros 18 faise referencia á súa existencia na empresa ou no grupo ao que pertence aínda que non o acompañan ao convenio (nalgúns casos existe un plan publicado).

No ano 2014 está incluído o Plan de igualdade en 6 dos convenios asinados. Noutros 7 faise referencia á súa existencia na empresa ou no grupo ao que pertence aínda que non o acompañan ao convenio (nalgúns casos existe un plan publicado).

Sinalan algunhas cláusulas que nos Plans de igualdade deberán fixarse os obxectivos concretos de igualdade que se deben alcanzar, as estratexias e prácticas que se adoptarán para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Indícase tamén que para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán recoller, 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.

Outras cláusulas refírense a compromisos de elaboralo.

► **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 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 ou posto de traballo de que se trate.

En 2013 teñen cláusulas que fan referencia a este tipo de medidas 15 convenios (7,69% dos asinados). En 2014 son 20 os que as recollen (13,89 dos asinados).

Refírense nalgúns casos nestas cláusulas á adopción, negociación ou promoción de medidas deste tipo sen concretar ningunha pero hai convenios que si recollen compromisos máis concretos podendo sinalar os seguintes:

- *Para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor, é necesario desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de modo que en igualdade de condicións de idoneidade, terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional.*
- *Os procedementos de selección que impliquen promoción respectarán o principio de igualdade de oportunidades.*
En materia de contratación, promoverase o que, a igual mérito e capacidade se considere positivamente o acceso do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.
As ofertas de emprego redactaranse de modo que non conteñan mención ningunha que induza a pensar que estas se dirixen exclusivamente a persoas dun ou outro sexo.
- *En igualdade de resultados nas probas de cualificación darase preferencia para ocupar a praza ao aspirante con maior antigüidade, así mesmo terase en conta o sexo con menor representación no departamento a cubrir.*
- *En virtude da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, nas novas incorporacións que se leven a cabo, por motivos de ampliación de cadro de persoal, substitución de persoal a causa de IT, vacacións do persoal, etc. procurarase que as devanditas incorporacións sexan de persoal feminino, ata alcanzar un ratio equilibrado, tal e como indica a mencionada Lei de Igualdade, para o cal a comisión mixta paritaria elaborará un plan e farase cargo do seu seguimento.*
- *En idénticas condicións de idoneidade adxudicarase o ascenso aplicando a discriminación positiva a favor da muller, subsidiariamente adxudicarase á persoa traballadora máis antiga.*

- *En relación coa promoción, terán prioridade aquelas persoas pertencentes ao sexo menos representado no grupo profesional do que se trate.*
- *.. para ser promovido a un posto de traballo ou grupo profesional distinto do que se ostenta establecerase un procedemento de común acordo entre a empresa e a Comisión Mixta Paritaria que terá en conta as seguintes circunstancias: Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan para o efecto; titulación; coñecementos do posto de traballo; historial profesional; antigüidade no mesmo grupo profesional.
En caso de igualdade con estes criterios, primará a antigüidade do traballador ou que sexa muller.*
- *Co fin de contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación faise necesario desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de tal forma que, en igualdade de condicións de idoneidade teñan preferencia as persoas cuxo sexo estea menos representado no grupo profesional de que se trate.*
- *As ofertas incluirán os requirimentos, métodos de cualificación e perfís exixidos para cada posto de traballo e nelas farase constar que se dará preferencia a aqueles empregados e empregadas que:*
 - A. Sexan relevistas vinculados a unha xubilación parcial realizada nos termos deste convenio.*
 - B. Pertenzan a un colectivo sinalado no plan de igualdade como desprotexido ou subrepresentado.*
 - C. Teña unha discapacidade se a empresa non cumpre coa súa cota legal ou medidas substitutivas.**A dirección dará coñecemento da concorrência a cada convocatoria aos representantes dos traballadores e, se non houber candidatos internos, proverase o posto polas vías habituais de selección.*
- *A empresa comunicará á representación legal dos traballadores/as o posto ou postos de traballo a cubrir, condicións que deben de reunir as persoas aspirantes, probas de selección e documentación a achegar polas persoas aspirantes. A representación legal dos traballadores/as poderá emitir informes ao respecto e velarán pola súa aplicación obxectiva, así como pola non discriminación da muller no ingreso no cadro de persoal.
Terán dereito preferente ao ingreso, en igualdade de méritos, os que desempeñaran ou desempeñen funcións na empresa con carácter eventual en calquera das súas modalidades.
Terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.*

► A protección fronte o acoso.

En 2013 teñen cláusulas sobre acoso (sexual ou por razón de sexo e/ou moral) 90 convenios (46,15% dos asinados) que afectan a 135.513 persoas traballadoras (55,84%) das que 65.942 son homes e 69.571 mulleres.

Deles 18 son de sector (43,90% dos de sector asinados) e afectan a 125.982 persoas traballadoras (55,92%), das que 59.798 son homes e 66.184 mulleres, e 72 son de empresa (46,75% dos de empresa asinados) e afectan a 9.531 persoas traballadoras (54,81%), das que 6.144 son homes e 3.387 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre acoso. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	60,00%	4	100,00%	10	71,43%
	Núm. Traballad.	950	30,64%	8.406	100,00%	9.356	81,31%
	Homes	624	20,12%	4.391	52,24%	5.015	43,58%
	Mulleres	326	10,51%	4.015	47,76%	4.341	37,72%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	42,22%	6	54,55%	25	44,64%
	Núm. Traballad	1.978	52,99%	49.676	48,86%	51.654	49,01%
	Homes	1.060	28,40%	16.934	16,66%	17.994	17,07%
	Mulleres	918	24,59%	32.742	32,21%	33.660	31,94%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	17,65%	0	0,00%	3	14,29%
	Núm. Traballad	218	12,57%	0	0,00%	218	2,66%
	Homes	164	9,46%		0,00%	164	2,00%
	Mulleres	54	3,11%		0,00%	54	0,66%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	77,78%	4	66,67%	11	73,33%
	Núm. Traballad	1.613	85,21%	13.300	72,58%	14.913	73,76%
	Homes	1.239	65,45%	10.873	59,33%	12.112	59,91%
	Mulleres	374	19,76%	2.427	13,24%	2.801	13,85%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	37	50,68%	4	25,00%	41	46,07%
	Núm. Traballad	4.772	68,87%	54.600	60,38%	59.372	60,98%
	Homes	3.057	44,12%	27.600	30,52%	30.657	31,49%
	Mulleres	1.715	24,75%	27.000	29,86%	28.715	29,49%
Galicia							
	Núm. Convenios	72	46,75%	18	43,90%	90	46,15%
	Núm. Traballad	9.531	54,81%	125.982	55,92%	135.513	55,84%
	Homes	6.144	35,33%	59.798	26,54%	65.942	27,17%
	Mulleres	3.387	19,48%	66.184	29,38%	69.571	28,67%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 son 85 convenios (59,03% dos asinados) os que teñen cláusulas sobre acoso (sexual ou por razón de sexo e/ou moral) e afectan a 34.047 persoas traballadoras (69,18%) das que 28.090 son homes e 5.957 mulleres.

Deles 8 son de sector (53,33% dos de sector asinados) e afectan a 26.987 persoas traballadoras (68,34%), das que 23.215 son homes e 3.772 mulleres, e 77 son de empresa (59,69% dos de empresa asinados) e afectan a 7.060 persoas traballadoras (72,56%), das que 4.875 son homes e 2.185 mulleres

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre acoso. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	100,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	424	95,93%	2.400	100,00%	2.824	99,37%
	Homes	319	72,17%	1.900	79,17%	2.219	78,08%
	Mulleres	105	23,76%	500	20,83%	605	21,29%
A Coruña							
	Núm. Convenios	24	63,16%	3	75,00%	27	64,29%
	Núm. Traballad	1.198	57,85%	18.458	78,72%	19.656	77,02%
	Homes	848	40,95%	17.322	73,87%	18.170	71,20%
	Mulleres	350	16,90%	1.136	4,84%	1.486	5,82%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	26,67%	1	33,33%	5	27,78%
	Núm. Traballad	178	19,04%	750	19,33%	928	19,27%
	Homes	157	16,79%	250	6,44%	407	8,45%
	Mulleres	21	2,25%	500	12,89%	521	10,82%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	100,00%	0	0,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad	433	100,00%	0	0,00%	433	35,12%
	Homes	366	84,53%		0,00%	366	29,68%
	Mulleres	67	15,47%		0,00%	67	5,43%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	42	61,76%	3	60,00%	45	61,64%
	Núm. Traballad	4.827	82,53%	5.379	60,04%	10.206	68,92%
	Homes	3.185	54,45%	3.743	41,78%	6.928	46,79%
	Mulleres	1.642	28,07%	1.636	18,26%	3.278	22,14%
Galicia							
	Núm. Convenios	77	59,69%	8	53,33%	85	59,03%
	Núm. Traballad	7.060	72,56%	26.987	68,34%	34.047	69,18%
	Homes	4.875	50,10%	23.215	58,79%	28.090	57,07%
	Mulleres	2.185	22,46%	3.772	9,55%	5.957	12,10%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Algunhas destas cláusulas sobre o acoso sexual e/ou moral veñen recollidas ao establecer a cualificación das faltas cando regulan o réxime disciplinario.

Inclúese noutros casos estas cláusulas dentro do contido dos plans de igualdade que existen na empresa ou que se comprometen a elaborar.

Na regulación que se fai do acoso sexual considéranse 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.

Recóllense compromisos de non exercer ningún tipo de represalias sobre as persoas que sufran ou denuncien actuacións deste tipo, indicando nalgúns casos que en caso de facelo considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo e un agravante para a determinación da sanción a impor ou, se é o caso, a imposición dunha nova sanción en consonancia coa devandita conduta.

Respecto do procedemento a seguir indícase a necesidade de que sexa o máis áxil e eficaz posible, e que se protexa en todo caso a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando igualmente a protección suficiente da persoa denunciante en canto á súa seguridade e a súa saúde, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación.

Sinálase tamén que a representación dos traballadores/as e a dirección da empresa deberán velar polo dereito á intimidade da persoa afectada, procurando preservar a súa identidade cando así fose requirido.

Establecen ou fan referencia á existencia de protocolos de actuación en caso de acoso doce convenios en 2013 e trece en 2014.

Existen noutros casos compromisos de elaborar un procedemento específico para para estes casos.

Nalgúns convenios ao regular as comisións paritarias indican entre as súas funcións as seguintes:

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 de compañeiros de traballo como de superiores.

Impedir a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre unha persoa traballadora, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a súa dignidade ou integridade psíquica 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 ás persoas traballadoras 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 que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ámbito intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Considérase acoso sexual en sentido amplo calquera comportamento contrario á dignidade e liberdade sexual, cuxo carácter ofensivo e indesexado por parte da vítima é ou debería ser coñecido pola persoa que o realiza, podendo interferir negativamente no seu contexto laboral ou cando a súa aceptación sexa utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto no desenvolvemento do traballo como nas expectativas de promoción da vítima.

Considérase discriminación directa por razón de sexo a situación en que se atopa unha persoa que sexa, fora ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorable que outra situación comparable.

Considérase discriminación indirecta por razón de sexo, a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, pon a persoa dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas doutro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios ou axeitados.

En calquera caso considérase discriminatoria toda orde de discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo.

Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, có propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade, en particular cando crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, polo tanto, prohíbese. O rexeitamento ou a submisión a el non se poderá utilizar para tomar decisións que afecten á persoa que o tivese sufrido.

Sínálase 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 definicións de acoso moral que se recollen sinalan o seguinte:

Enténdese por acoso moral toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de forma prolongada no tempo sobre unha persoa no ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamentos, feitos, ordes ou palabras que teñan por finalidade desacreditar, desconsiderar ou illar unha persoa traballadora co obxecto de conseguir o seu auto abandono do traballo, ou o despedimento, producindo un dano progresivo e continuo na súa dignidade ou integridade psíquica.

Considérase circunstancia agravante o feito de que a persoa que exerce o acoso ostente algunha forma de autoridade xerárquica na estrutura da empresa sobre a persoa acosada.

O acoso psicolóxico defínese como a situación de asedio que sofre unha persoa traballadora no ámbito laboral, sobre a que se exercen condutas de violencia psicolóxica de forma sistemática, recorrente e durante un tempo prolongado e que lle conducen ao illamento e estrañamento social no marco laboral, podendo causarlle enfermidades psicosomáticas e estados de ansiedade ou depresión, co fin de provocar que a persoa afectada abandone o posto de traballo.

O acoso moral ou psicolóxico no traballo é a situación na que unha persoa, ou grupo de persoas, exercen un conxunto de comportamentos caracterizados por unha violencia psicolóxica extrema, abusiva e inxusta, de forma sistemática e recorrente, durante un tempo prolongado, sobre outra persoa no lugar de traballo, e que pode producir un dano á súa dignidade.

Enténdese por acoso moral o factor de risco psicosocial que se manifesta por unha conduta abusiva (xesto, palabra, comportamento, actitude, etc...) que atente, por repetición ou sistematización, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física dunha persoa, poñendo en perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de traballo.

Constitúe acoso moral toda conduta xestual, verbal, comportamento ou actitude, que atenta pola súa repetición e/ou sistematización contra a dignidade e a integridade física ou psíquica dunha persoa, que se produce no marco de organización e dirección dun empresario/a, degradando as condicións de traballo da vítima e poñendo en perigo o seu emprego. Cando este tipo de comportamento teña relación ou como causa o sexo ou o xénero dunha persoa, constituirá acoso moral discriminatorio.

Nalgúns convenios estas cláusulas veñen recollidas dentro das que se refiren á seguridade e saúde no traballo.

Sinálase que as partes asinantes son conscientes da relevancia que está a tomar o acoso psicolóxico e moral no traballo, así como das graves consecuencias que da súa existencia derivan para a seguranza e saúde dos traballadores e das traballadoras, e que, ademais, leva consigo importantes consecuencias para o normal desenvolvemento da actividade da empresa.

As partes comprométense a previr aquelas prácticas consideradas perversas e que poidan implicar situacións de acoso laboral para os traballadores e traballadoras e, en caso de que aparezan, a investigalas e erradicalas, así como a súa avaliación como outro risco laboral.

Sinálase nalgunha delas que as partes negociadoras entenden e asumen que a existencia do acoso sexual ou moral pode afectar á vítima na súa prestación de servizos de moitas formas (absentismo, tensión, falta de atención,...) podendo afectar a saúde e seguridade no traballo repercutindo na doutros traballadores e traballadoras.

Neste sentido, os comités de saúde laboral e os delegados e delegadas de prevención, terán en conta as ditas circunstancias á hora de realizar a avaliación de riscos.

Outro tipo de cláusulas fai referencia ao compromiso das partes asinantes do convenio de poñer en marcha medidas de prevención deste tipo de situacións.

► Creación de Comisións específicas para temas de igualdade

Teñen cláusulas respecto da creación ou existencia deste tipo de comisións 17 convenios dos asinados en 2013 (o 8,72%) e 12 dos asinados en 2014 (o 8,33%)

Faise referencia á existencia destas comisións nuns casos para o seguimento do plan de igualdade que existe na empresa e noutros para proceder á súa elaboración ou para o deseño de medidas dirixidas a promover a igualdade.

Sinálase nalgúns casos o número de persoas que a integran e hai convenios que se refiren tamén ao seu funcionamento e competencias.

► Cláusulas sobre violencia de xénero

En 2013 existen cláusulas ao respecto en 33 convenios (16,92% dos asinados) que afectan a 48.759 persoas traballadoras (20,09%) das que 16.700 son homes e 32.059 mulleres.

Deles 7 son de sector (17,07% dos de sector asinados) e afectan a 42.231 persoas traballadoras (18,75%), das que 12.791 son homes e 29.440 mulleres, e 26 son de empresa (16,88% dos de empresa asinados) e afectan a 6.528 persoas traballadoras (37,54%), das que 3.909 son homes e 2.619 mulleres.

No ano 2014 son 30 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (20,83% dos asinados) que afectan a 24.787 persoas traballadoras (50,36%) das que 20.985 son homes e 3.802 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 22.580 persoas traballadoras (57,18%), das que 19.576 son homes e 3.004 mulleres, e 25 son de empresa (19,38% dos de empresa asinados) e afectan a 2.207 persoas traballadoras (22,68%), das que 1.409 son homes e 798 mulleres.

Ademais das cláusulas que remiten ao sinalado na lexislación vixente, as que máis se repiten refírense ao seguinte:

Recollen varios convenios total ou parcialmente o sinalado no artigo 37.7 do Estatuto dos traballadores/as indicando 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 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 continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a citada obriga de reserva.

Tamén recollen o sinalado respecto da extinción do contrato indicando que este se extinguirá por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

Recóllese igualmente o indicado respecto de que non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos da letra d) do artigo 52 do Estatuto dos traballadores/as, as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda.

Sínálase así mesmo que será nulo o despedimento das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta lei.

Faise referencia tamén ao sinalado ao respecto na Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, indicando que as ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física o psicolóxica derivada da violencia de xénero se considerarán xustificadas cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda.

Recollen algúns convenios o dereito a flexibilidade no desfrute das vacacións.

17. IDIOMA

En 2013 teñen cláusulas sobre o idioma 44 convenios (22,56% dos asinados) que afectan a 105.372 persoas traballadoras (43,42%) das que 61.205 son homes e 44.167 mulleres.

Deles 12 son de sector (29,27% dos de sector asinados) e afectan a 99.371 persoas traballadoras (44,11%), das que 57.574 son homes e 41.797 mulleres, e 32 son de empresa (20,78% dos de empresa asinados) e afectan a 6.001 persoas traballadoras (34,51%), das que 3.631 son homes e 2.370 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o idioma. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	10,00%	2	50,00%	3	21,43%
	Núm. Traballad.	2.017	65,04%	4.911	58,42%	6.928	60,21%
	Homes	1.054	33,99%	2.569	30,56%	3.623	31,49%
	Mulleres	963	31,05%	2.342	27,86%	3.305	28,72%
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	24,44%	2	18,18%	13	23,21%
	Núm. Traballad	1.051	28,15%	30.600	30,10%	31.651	30,03%
	Homes	488	13,07%	8.426	8,29%	8.914	8,46%
	Mulleres	563	15,08%	22.174	21,81%	22.737	21,57%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	17,65%	1	25,00%	4	19,05%
	Núm. Traballad	993	57,27%	2.960	45,82%	3.953	48,24%
	Homes	802	46,25%	444	6,87%	1.246	15,21%
	Mulleres	191	11,01%	2.516	38,95%	2.707	33,04%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	17	23,29%	7	43,75%	24	26,97%
	Núm. Traballad	1.940	28,00%	60.900	67,34%	62.840	64,54%
	Homes	1.287	18,57%	46.135	51,02%	47.422	48,71%
	Mulleres	653	9,42%	14.765	16,33%	15.418	15,84%
Galicia							
	Núm. Convenios	32	20,78%	12	29,27%	44	22,56%
	Núm. Traballad	6.001	34,51%	99.371	44,11%	105.372	43,42%
	Homes	3.631	20,88%	57.574	25,56%	61.205	25,22%
	Mulleres	2.370	13,63%	41.797	18,55%	44.167	18,20%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 son 35 os convenios nos que existen cláusulas sobre o idioma (24,31% dos asinados) que afectan a 11.661 persoas traballadoras (23,69%) das que 8.302 son homes e 3.359 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 9.259 persoas traballadoras (23,45%), das que 7.113 son homes e 2.146 mulleres, e 30 son de empresa (23,26% dos de empresa asinados) e afectan a 2.402 persoas traballadoras (24,69%), das que 1.189 son homes e 1.213 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o idioma. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	21,05%	1	25,00%	9	21,43%
	Núm. Traballad	385	18,59%	2.000	8,53%	2.385	9,35%
	Homes	208	10,04%	1.700	7,25%	1.908	7,48%
	Mulleres	177	8,55%	300	1,28%	477	1,87%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	13,33%	0	0,00%	2	11,11%
	Núm. Traballad	148	15,83%	0	0,00%	148	3,07%
	Homes	94	10,05%		0,00%	94	1,95%
	Mulleres	54	5,78%		0,00%	54	1,12%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Mulleres		0,00%		0,00%	0	0,00%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	20	29,41%	4	80,00%	24	32,88%
	Núm. Traballad	1.869	31,95%	7.259	81,02%	9.128	61,64%
	Homes	887	15,16%	5.413	60,42%	6.300	42,54%
	Mulleres	982	16,79%	1.846	20,60%	2.828	19,10%
Galicia							
	Núm. Convenios	30	23,26%	5	33,33%	35	24,31%
	Núm. Traballad	2.402	24,69%	9.259	23,45%	11.661	23,69%
	Homes	1.189	12,22%	7.113	18,01%	8.302	16,87%
	Mulleres	1.213	12,47%	2.146	5,43%	3.359	6,82%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

As cláusulas máis frecuentes refírense ao dereito das persoas traballadoras a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega e a recibir formación lingüística.

Faise referencia noutras cláusulas á non discriminación por razón de lingua.

Establécese nalgúñas cláusulas que a dirección da empresa e a representación dos traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións cos clientes e administracións en Galicia.

Sinálase noutras que as notas, avisos, documentación e comunicacións que a empresa emita en relación co seu persoal estarán redactadas en galego ou de xeito bilingüe.

Outro tipo de cláusulas refírense a que o convenio colectivo se redactará e publicará en galego ou de xeito bilingüe.

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.

Respecto da publicación nos boletín oficiais dos convenios asinados nestes anos fíxose de xeito bilingüe nos convenios de Ourense e de Comunidade Autónoma por publicarse deste xeito o BOP de Ourense e o DOG.

En 2013 dos 166 convenios correspondentes á Coruña, Lugo e Pontevedra publicáronse en galego 96 (15 de sector e 81 de empresa) e os 70 restantes en castelán (16 de sector e 54 de empresa).

En 2014 dos 133 convenios correspondentes á Coruña, Lugo e Pontevedra publicáronse en galego 55 (7 de sector e 48 de empresa) e os 78 restantes en castelán (5 de sector e 73 de empresa).

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2009 – 2014 dos convenios con cláusulas sobre o idioma.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o idioma
Por provincias. Galicia. 2009-2014**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	1	25,0	1	25,0	1	33,3	0	0,0	6	66,7	9	30,0
2010	2	50,0	2	33,3	1	33,3	0	0,0	1	11,1	6	20,0
2011	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	2	7,7
2012	3	75,0	0	0,0	-	-	0	0,0	2	50,0	5	35,7
2013	2	50,0	2	18,2	1	25,0	0	0,0	7	43,8	12	29,3
2014	0	0,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	5	33,3
Empresa												
2009	1	11,1	11	28,9	3	37,5	0	0,0	14	21,2	29	22,1
2010	2	28,6	10	33,3	1	6,3	2	20,0	12	22,2	27	23,1
2011	3	42,9	4	13,3	1	12,5	1	10,0	8	21,1	17	18,3
2012	1	20,0	5	17,2	2	20,0	0	0,0	8	14,3	16	15,5
2013	1	10,0	11	24,4	3	17,7	0	0,0	17	23,3	32	20,8
2014	0	0,0	8	21,1	2	13,3	0	0,0	20	29,4	30	23,3
Total 2014	0	0,0	9	21,4	2	11,1	0	0,0	24	32,9	35	24,3

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

18. ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABALLO (AGA)

En 2013 fan referencia ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA) 115 convenios (58,97% do total dos asinados este ano) que afectan a 200.967 persoas traballadoras (82,81%) das que 121.351 son homes e 79.616 mulleres.

Deles 27 son de sector (65,85% dos de sector asinados) e afectan a 190.477 persoas traballadoras (84,55%), das que 114.426 son homes e 76.051 mulleres, e 88 son de empresa (57,14% dos de empresa asinados) e afectan a 10.490 persoas traballadoras (60,32%), das que 6.925 son homes e 3.565 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o AGA. Galicia. 2013

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	9	90,00%	4	100,00%	13	92,86%
	Núm. Traballad.	3.036	97,90%	8.406	100,00%	11.442	99,44%
	Homes	1.732	55,85%	4.391	52,24%	6.123	53,21%
	Mulleres	1.304	42,05%	4.015	47,76%	5.319	46,22%
A Coruña							
	Núm. Convenios	39	86,67%	10	90,91%	49	87,50%
	Núm. Traballad	2.850	76,35%	99.711	98,08%	102.561	97,31%
	Homes	1.650	44,20%	56.652	55,73%	58.302	55,32%
	Mulleres	1.200	32,15%	43.059	42,36%	44.259	41,99%
Lugo							
	Núm. Convenios	10	58,82%	2	50,00%	12	57,14%
	Núm. Traballad	1.492	86,04%	3.050	47,21%	4.542	55,43%
	Homes	1.272	73,36%	2.650	41,02%	3.922	47,86%
	Mulleres	220	12,69%	400	6,19%	620	7,57%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	77,78%	4	66,67%	11	73,33%
	Núm. Traballad	1.030	54,41%	4.310	23,52%	5.340	26,41%
	Homes	949	50,13%	2.273	12,40%	3.222	15,94%
	Mulleres	81	4,28%	2.037	11,12%	2.118	10,48%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	23	31,51%	7	43,75%	30	33,71%
	Núm. Traballad	2.082	30,05%	75.000	82,94%	77.082	79,17%
	Homes	1.322	19,08%	48.460	53,59%	49.782	51,13%
	Mulleres	760	10,97%	26.540	29,35%	27.300	28,04%
Galicia							
	Núm. Convenios	88	57,14%	27	65,85%	115	58,97%
	Núm. Traballad	10.490	60,32%	190.477	84,55%	200.967	82,81%
	Homes	6.925	39,82%	114.426	50,79%	121.351	50,01%
	Mulleres	3.565	20,50%	76.051	33,76%	79.616	32,81%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2014 son 89 convenios (61,81% dos asinados este ano) os que fan referencia ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) e afectan a 40.084 persoas traballadoras (81,44%) das que 32.824 son homes e 7.260 mulleres.

Deles 12 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 34.208 persoas traballadoras (86,63%), das que 29.008 son homes e 5.200 mulleres, e 77 son de empresa (59,69% dos de empresa asinados) e afectan a 5.876 persoas traballadoras (60,39%), das que 3.816 son homes e 2.060 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o AGA. Galicia. 2014

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	75,00%	1	100,00%	4	80,00%
	Núm. Traballad.	400	90,50%	2.400	100,00%	2.800	98,52%
	Homes	319	72,17%	1.900	79,17%	2.219	78,08%
	Mulleres	81	18,33%	500	20,83%	581	20,44%
A Coruña							
	Núm. Convenios	36	94,74%	4	100,00%	40	95,24%
	Núm. Traballad	1.999	96,52%	23.449	100,00%	25.448	99,72%
	Homes	1.330	64,22%	21.614	92,17%	22.944	89,91%
	Mulleres	669	32,30%	1.835	7,83%	2.504	9,81%
Lugo							
	Núm. Convenios	10	66,67%	3	100,00%	13	72,22%
	Núm. Traballad	797	85,24%	3.880	100,00%	4.677	97,13%
	Homes	637	68,13%	2.476	63,81%	3.113	64,65%
	Mulleres	160	17,11%	1.404	36,19%	1.564	32,48%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	75,00%	2	100,00%	5	83,33%
	Núm. Traballad	428	98,85%	800	100,00%	1.228	99,59%
	Homes	366	84,53%	475	59,38%	841	68,21%
	Mulleres	62	14,32%	325	40,63%	387	31,39%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	25	36,76%	2	40,00%	27	36,99%
	Núm. Traballad	2.252	38,50%	3.679	41,06%	5.931	40,05%
	Homes	1.164	19,90%	2.543	28,38%	3.707	25,03%
	Mulleres	1.088	18,60%	1.136	12,68%	2.224	15,02%
Galicia							
	Núm. Convenios	77	59,69%	12	80,00%	89	61,81%
	Núm. Traballad	5.876	60,39%	34.208	86,63%	40.084	81,44%
	Homes	3.816	39,22%	29.008	73,46%	32.824	66,69%
	Mulleres	2.060	21,17%	5.200	13,17%	7.260	14,75%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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 entre outros os seguintes:

Discrepancias no seo da comisión paritaria do convenio.

Inaplicación do convenio

Bloqueo na negociación do convenio.

Mobilidade xeográfica

Modificación substancial das condicións de traballo.

No cadro seguinte pódese apreciar a evolución no número de convenios con estas cláusulas no período 1994 – 2014.

**Convenios con cláusulas sobre o AGA.
Galicia. 1994-2014**

	SECTOR	EMPRESA	TOTAL
1994	16	3	19
1995	14	4	18
1996	23	11	34
1997	19	14	33
1998	27	11	38
1999	21	17	38
2000	21	13	34
2001	24	11	35
2002	25	18	43
2003	19	13	32
2004	24	23	47
2005	24	39	63
2006	25	32	57
2007	25	31	56
2008	28	46	74
2009	15	36	51
2010	17	31	48
2011	15	39	54
2012	11	42	53
2013	27	88	115
2014	12	77	89

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

19. OUTRAS CLÁUSULAS

Outras cláusulas que se poden destacar nos convenios asinados estes anos en Galicia son as seguintes:

➤ Comisión Paritaria do convenio

Existen cláusulas ao respecto na práctica totalidade dos convenios asinados.

Refírense moitas destas cláusulas á composición da comisión, sinalando xeralmente o número de compoñentes, aínda que ás veces tamén se indican os nomes. Tamén se sinala en moitos casos a necesidade de que formaran parte da comisión negociadora do convenio.

Establecen algúns convenios un prazo para a constitución da comisión desde a sinatura do convenio.

Outras cláusulas refírense ás normas de funcionamento interno da comisión, remitindo nuns casos a regulamentos internos que fixará a propia comisión e sinalando noutros casos a convocatoria e periodicidade das reunións, o xeito de adoptar os acordos e de resolver as discrepancias e ás persoas asesoras que poden participar por cada parte.

➤ Outras cláusulas recollidas en moitos dos convenios asinados estes anos refírense a temas como a vinculación á totalidade, lexislación supletoria, compensación e absorción e publicidade do convenio.

**PARTE II. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON
APLICACIÓN EN GALICIA. ANOS 2013 E 2014**

Convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia.

Recóllense neste apartado os convenios de ámbito superior ao da Comunidade Autónoma que afectan a persoas traballadoras 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 que se analiza ou posterior, combinando esta información coa extraída directamente do programa Regcon para o rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo por medios telemáticos.

Os datos do número de persoas traballadoras 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 de ditos convenios.

Nos convenios de empresa este dato obtense coa información extraída do programa Regcon.

A información remitida polo IGE é extraída do ficheiro de contas de cotización á Seguridade Social e indica o número de persoas asalariadas 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 que se analiza.

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 nos anexos que acompañan a este informe.

Tamén se recollen nos mesmos anexos as cláusulas sobre vixencia, denuncia e ultraactividade pactadas nos convenios asinados e revisados nestes anos.

ANO 2013. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA

Os cadros seguintes indican os convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia asinados e/ou revisados en 2013, que foron 120 e afectan a 78.275 persoas traballadoras.

Deles 87 son de empresa e afectan a 13.073 persoas traballadoras e 33 son de sector e afectan a 65.202 persoas traballadoras.

Convenios colectivos

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	83	12.976
Sector	29	61.934
Total	112	74.910

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Revisións salariais

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	4	97
Sector	4	3.268
Total	8	3.365

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros que seguen a continuación reflicten o número de convenios colectivos (asinados ou revisados) segundo o número de persoas traballadoras ás que afectan.

Neles obsérvase que nos convenios de empresa o maior número concéntrase nas empresas que teñen ata 50 persoas traballadoras.

Nos de convenios de sector o maior número de convenios sitúase nos que afectan entre 1.001 e 3.000 persoas traballadoras.

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de traballadores/as. Empresa

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	57	65,52%
51-100	13	14,94%
101-500	10	11,49%
501-1000	4	4,60%
1001-3000	2	2,30%
>3000	1	1,15%
Total	87	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de traballadores/as. Sector

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	1	3,03%
51-100	0	0,00%
101-500	8	24,24%
501-1000	7	21,21%
1001-3000	11	33,33%
>3000	6	18,18%
Total	33	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto do ámbito temporal, o 62,65% dos convenios asinados de empresa e o 55,17% dos de sector teñen unha vixencia igual ou superior a 3 anos.

Estes datos aprécianse con maior detalle nos cadros que seguen.

Vixencias medias dos convenios de empresa. Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	1	1,20%
1 ano	7	8,43%
De 1 a 2 anos	3	3,61%
2 anos	17	20,48%
De 2 a 3 anos	3	3,61%
3 anos	27	32,53%
Máis de 3 anos	25	30,12%
Total	83	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Vixencias medias dos convenios de sector. Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	1	3,45%
1 ano	3	10,34%
De 1 a 2 anos	1	3,45%
2 anos	7	24,14%
De 2 a 3 anos	1	3,45%
3 anos	6	20,69%
Máis de 3 anos	10	34,48%
Total	29	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O incremento salarial pactado (media ponderada) nos convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o 2013 foi do 0,34.

Media ponderada do incremento salarial pactado

Ano 2013	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
	0,38	0,15	0,41	2,60	0,34

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Este incremento é inferior ao IPC galego do ano 2013 que foi do 0,5 e lixeiramente superior ao IPC estatal que foi do 0,3.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta os convenios que indican incrementos salariais en porcentaxe, que foron 106 este ano (88,33% do total), así como as cláusulas de revisión salarial que figuran no 21,43% dos convenios asinados e no 37,50% dos revisados este ano.

A media por sectores económicos recóllese no cadro seguinte

Media ponderada do incremento salarial pactado por sectores de actividade

	Estatais
	1,00
	0,41
	1,50
	0,29
	0,34

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros seguintes indican os convenios asinados e revisados que teñen cláusula de revisión salarial e as persoas traballadoras ás que afectan.

Convenios colectivos asinados con cláusula de garantía salarial

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
	Empresa			
	15	18,07%	2.269	17,49%
Sector	9	31,03%	26.835	43,33%
Total	24	21,43%	29.104	38,85%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía salarial

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
	Empresa			
	1	25,00%	9	9,28%
Sector	2	50,00%	1.628	49,82%
Total	3	37,50%	1.637	48,65%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

A xornada pactada nos convenios asinados e revisados este ano foi de 1.764,03 horas.

No cálculo desta media tivéronse en conta os 101 convenios asinados ou revisados este ano que sinalan a xornada de xeito anual, que supoñen o 84,17% do total de asinados e revisados este ano.

Xornada pactada. Media ponderada para o ano actual

	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
	2013		
	1.763,88	1.764,63	1.764,03

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Xornada por sector de actividade

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa	-	1.687,16	1.750,53	1.775,78	1.764,63
Sector	1.776,00	1.758,35	-	1.766,94	1.763,88
Total	1.776,00	1.753,22	1.750,53	1.769,09	1.764,03

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Dos convenios que indican a xornada anual, 8 de empresa indican unha xornada de 1.826 horas e os 93 restantes sinalan unha xornada inferior.

ANO 2014. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA

Segundo se pode apreciar nos cadros que seguen a continuación os convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia asinados e/ou revisados en 2014 foron 88 e afectan a 46.589 persoas traballadoras.

Deles 58 son de empresa e afectan a 5.891 persoas traballadoras e 30 son de sector e afectan a 40.698 persoas traballadoras.

Convenios colectivos

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	48	4.285
Sector	18	21.575
Total	66	25.860

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Revisións salariais

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	10	1.606
Sector	12	19.123
Total	22	20.729

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros seguintes reflicten o número de convenios colectivos (asinados ou revisados) segundo o número de persoas traballadoras ás que afectan.

Neles obsérvase que nos convenios de empresa o maior número concéntrase nas empresas que teñen ata 50 persoas traballadoras.

Nos de convenios de sector o maior número de convenios sitúase nos que afectan entre 1.001 e 3.000 persoas traballadoras.

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de persoas traballadoras. Empresa

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº Convenios	%
0 - 50	39	67,24%
51-100	11	18,97%
101-500	6	10,34%
501-1000	0	0,00%
1001-3000	2	3,45%
>3000	0	0,00%
Total	58	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de persoas traballadoras. Sector

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº Convenios	%
0 - 50	4	13,33%
51-100	1	3,33%
101-500	7	23,33%
501-1000	6	20,00%
1001-3000	9	30,00%
>3000	3	10,00%
Total	30	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto do ámbito temporal, o 70,83% dos convenios asinados de empresa e o 44,45% dos de sector teñen unha vixencia igual ou superior a 3 anos.

Estes datos aprécianse con maior detalle nos cadros seguintes.

Vixencias medias dos convenios de empresa. Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	1	2,08%
1 ano	4	8,33%
De 1 a 2 anos	0	0,00%
2 anos	9	18,75%
De 2 a 3 anos	0	0,00%
3 anos	12	25,00%
Máis de 3 anos	22	45,83%
Total	48	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Vixencias medias dos convenios de sector. Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	0	0,00%
1 ano	4	22,22%
De 1 a 2 anos	1	5,56%
2 anos	5	27,78%
De 2 a 3 anos	0	0,00%
3 anos	5	27,78%
Máis de 3 anos	3	16,67%
Total	18	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O incremento salarial pactado (media ponderada) nos convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o 2014 foi do 0,56.

Media ponderada do incremento salarial pactado.

Ano 2014	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
	0,63	0,48	0,47	0,81	0,56

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Este incremento é superior ao IPC galego e ao estatal do ano 2014 que foron do -1,0.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta os convenios que indican incrementos salariais en porcentaxe, que foron 76 este ano (86,36% do total), así como as cláusulas de revisión salarial que figuran no 24,24% dos convenios asinados e no 40,91% dos revisados este ano.

A media por sectores económicos recóllese no cadro seguinte.

Media ponderada do incremento salarial pactado por sectores de actividade

	Estatais
Agricultura	-
Industria	0,35
Construción	0,54
Servizos	0,81
Total	0,56

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros que seguen indican os convenios asinados e revisados que teñen cláusula de revisión salarial e as persoas traballadoras ás que afectan.

Convenios colectivos asinados con cláusula de garantía salarial

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	11	22,92%	2.450	57,18%
Sector	5	27,78%	13.033	60,41%
Total	16	24,24%	15.483	59,87%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía salarial

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	3	30,00%	1.166	72,60%
Sector	6	50,00%	13.908	72,73%
Total	9	40,91%	15.074	72,72%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

A xornada pactada nos convenios asinados e revisados este ano foi de 1.757,78 horas.

No cálculo desta media tivéronse en conta os 78 convenios asinados ou revisados este ano que sinalan a xornada de xeito anual, que supoñen o 88,64% do total de asinados e revisados este ano.

Xornada pactada. Media ponderada para o ano actual

	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
2014	1.759,18	1.747,34	1.757,78

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Xornada por sector de actividade

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa	-	1.704,46	1.764,00	1.752,88	1.747,34
Sector	-	1.755,31	-	1.763,34	1.759,18
Total	-	1.753,79	1.764,00	1.761,32	1.757,78

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Dos convenios que indican a xornada anual, 3 de empresa indican unha xornada de 1.826,27 horas e 2 de 1.826. Os 73 restantes sinalan unha xornada inferior.

**ANEXO I. ANÁLISE DAS INAPLICACIÓNS REXISTRADAS.
ANOS 2013 E 2014**

ANO 2013. INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS EN GALICIA

No ano 2013 rexistráronse en Galicia 180 inaplicacións de convenio que afectan a 4.166 persoas traballadoras, das que 2.763 son homes e 1.403 mulleres.

A maior parte concéntrase no sector servizos e segundo o ámbito territorial o maior número delas rexistráronse na Coruña e en Pontevedra.

Inaplicacións rexistradas.

Por sectores económicos e provincias. 2013

		Agricultura	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.						
	Número	1	1	2	5	9
	Núm. Traballad.	17	452	21	492	982
	Homes	15	385	19	285	704
	Mulleres	2	67	2	207	278
A Coruña						
	Número	2	17	6	57	82
	Núm. Traballad.	26	900	33	761	1.720
	Homes	18	728	32	511	1.289
	Mulleres	8	172	1	250	431
Lugo						
	Número	-	6	-	20	26
	Núm. Traballad.	-	74	-	274	348
	Homes	-	72	-	142	214
	Mulleres	-	2	-	132	134
Ourense						
	Número	-	1	-	6	7
	Núm. Traballad.	-	20	-	25	45
	Homes	-	2	-	12	14
	Mulleres	-	18	-	13	31
Pontevedra						
	Número	-	12	2	42	56
	Núm. Traballad.	-	429	5	637	1.071
	Homes	-	350	3	189	542
	Mulleres	-	79	2	448	529
Galicia						
	Número	3	37	10	130	180
	Núm. Traballad.	43	1.875	59	2.189	4.166
	Homes	33	1.537	54	1.139	2.763
	Mulleres	10	338	5	1.050	1.403

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Segundo se pode apreciar no cadro seguinte, as condicións de traballo que se inaplican refírense maioritariamente á contía salarial (96,11%), sendo dentro destas a redución do salario a que máis se produce (72,78%).

CONDICIÓNS DE TRABALLO QUE SE INAPLICAN

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
XORNADA	16	8,89%	231	5,54%	179	4,30%	52	1,25%
HORARIO E DISTRIBUCIÓN DE TEMPO DE TRABALLO	16	8,89%	351	8,43%	247	5,93%	104	2,50%
SISTEMA DE REMUNERACIÓN	44	24,44%	842	20,21%	462	11,09%	380	9,12%
CONTÍA SALARIAL	173	96,11%	4138	99,33%	2745	65,89%	1393	33,44%
SISTEMA DE TRABALLO E RENDEMENTO	7	3,89%	161	3,86%	126	3,02%	35	0,84%
SUPERACIÓN DOS LÍMITES PARA A MOBILIDADE FUNCIONAL	1	0,56%	114	2,74%	96	2,30%	18	0,43%
MELLORAS VOLUNTARIAS DA ACCIÓN PROTECTORA DA SEGURIDADE SOCIAL	21	11,67%	326	7,83%	212	5,09%	114	2,74%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

MEDIDA SALARIAL ADOPTADA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONXELACIÓN SALARIAL	28	15,56%	827	19,85%	645	15,48%	182	4,37%
INCREMENTO SALARIAL INFERIOR AO DO CONVENIO QUE SE INAPLICA	11	6,11%	824	19,78%	447	10,73%	377	9,05%
REDUCIÓN DO SALARIO	131	72,78%	2297	55,14%	1570	37,69%	727	17,45%
OUTRAS (Eliminación de complementos ou por transformación de complementos fixos en variables)	5	2,78%	194	4,66%	84	2,02%	110	2,64%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Nos cadros que seguen pode observarse cales son os convenios dos que se producen as inaplicacións.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2013

ÁMBITO ESTATAL

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
ACUICULTURA MARINA NACIONAL	2	1,11%	26	0,62%	18	0,43%	8	0,19%
AXENCIAS DE VIAXES	3	1,67%	28	0,67%	6	0,14%	22	0,53%
CENTROS DE ASISTENCIA E EDUCACIÓN INFANTIL	1	0,56%	4	0,10%	0	0,00%	4	0,10%
CICLO DE COMERCIO DE PAPEL E ARTES GRÁFICAS	1	0,56%	3	0,07%	1	0,02%	2	0,05%
COMERCIO DE FLORES E PLANTAS	1	0,56%	1	0,02%	0	0,00%	1	0,02%
ELABORADORES DE PRODUTOS COCIÑADOS PARA A SÚA VENDA A DOMICILIO	1	0,56%	275	6,60%	121	2,90%	154	3,70%
EMPRESAS DE ENXEÑERÍA E OFICINAS DE ESTUDOS TÉCNICOS	2	1,11%	44	1,06%	28	0,67%	16	0,38%
EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS	2	1,11%	7	0,17%	2	0,05%	5	0,12%
EMPRESAS DE PUBLICIDADE	4	2,22%	18	0,43%	5	0,12%	13	0,31%
EMPRESAS DE SEGURIDADE	1	0,56%	14	0,34%	13	0,31%	1	0,02%
ENSINO E FORMACIÓN NON REGULADO	1	0,56%	1	0,02%	0	0,00%	1	0,02%
ESTACIÓNS DE SERVIZO	3	1,67%	9	0,22%	2	0,05%	7	0,17%
GRANXAS AVÍCOLAS E OUTROS ANIMAIS	1	0,56%	17	0,41%	15	0,36%	2	0,05%
INDUSTRIA QUÍMICA	1	0,56%	35	0,84%	31	0,74%	4	0,10%
INDUSTRIA TÉXTIL E DA CONFECCIÓN	3	1,67%	37	0,89%	2	0,05%	35	0,84%
MATADOIROS DE AVES E COELLOS	3	1,67%	179	4,30%	82	1,97%	97	2,33%
NOTARIOS E PERSOAL EMPREGADO	1	0,56%	16	0,38%	6	0,14%	10	0,24%
OFICINAS DE FARMACIAS	1	0,56%	3	0,07%	1	0,02%	2	0,05%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ÁMBITO COMUNIDADE AUTÓNOMA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	2	1,11%	467	11,21%	388	9,31%	79	1,90%
APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE	1	0,56%	4	0,10%	3	0,07%	1	0,02%
AXUDA A DOMICILIO	1	0,56%	7	0,17%	0	0,00%	7	0,17%
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	1	0,56%	17	0,41%	8	0,19%	9	0,22%
POMPAS FÚNEBRES	1	0,56%	27	0,65%	21	0,50%	6	0,14%
TRANSPORTE DE ENFERMOS E ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA	2	1,11%	11	0,26%	9	0,22%	2	0,05%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2013 (continuación)

ÁMBITO PROVINCIAL

A CORUÑA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	4	2,22%	709	17,02%	610	14,64%	99	2,38%
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	3	1,67%	53	1,27%	42	1,01%	11	0,26%
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	1	0,56%	3	0,07%	0	0,00%	3	0,07%
COMERCIO MAIORISTA DE FROITAS, HORTALIZAS E PLÁTANOS	1	0,56%	2	0,05%	2	0,05%	0	0,00%
COMERCIO VARIO	19	10,56%	122	2,93%	69	1,66%	53	1,27%
CONSTRUCCIÓN	3	1,67%	17	0,41%	16	0,38%	1	0,02%
DERIVADOS DO CEMENTO	1	0,56%	21	0,50%	18	0,43%	3	0,07%
ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE	2	1,11%	8	0,19%	8	0,19%	0	0,00%
HOSTALERÍA	5	2,78%	34	0,82%	16	0,38%	18	0,43%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	16	8,89%	405	9,72%	366	8,79%	39	0,94%
OFICINAS E DESPACHOS	5	2,78%	31	0,74%	10	0,24%	21	0,50%
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	4	2,22%	11	0,26%	8	0,19%	3	0,07%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

LUGO

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	2	1,11%	207	4,97%	114	2,74%	93	2,23%
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	2	1,11%	6	0,14%	4	0,10%	2	0,05%
COMERCIO DO METAL	1	0,56%	2	0,05%	2	0,05%	0	0,00%
COMERCIO TÉXIL	1	0,56%	3	0,07%	0	0,00%	3	0,07%
EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS	1	0,56%	27	0,65%	27	0,65%	0	0,00%
HOSTALERÍA	1	0,56%	13	0,31%	1	0,02%	12	0,29%
INDUSTRIA DA EBANISTERÍA E AFÍNS	1	0,56%	4	0,10%	4	0,10%	0	0,00%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	1	0,56%	7	0,17%	6	0,14%	1	0,02%
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN	3	1,67%	36	0,86%	35	0,84%	1	0,02%
OFICINAS E DESPACHOS	2	1,11%	3	0,07%	2	0,05%	1	0,02%
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	1	0,56%	5	0,12%	2	0,05%	3	0,07%
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	1	0,56%	5	0,12%	2	0,05%	3	0,07%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2013 (continuación)

OURENSE

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	2	1,11%	5	0,12%	1	0,02%	4	0,10%
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	2	1,11%	12	0,29%	8	0,19%	4	0,10%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

PONTEVEDRA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	2	1,11%	219	5,26%	177	4,25%	42	1,01%
ALMACENISTAS DE MADEIRA	1	0,56%	2	0,05%	1	0,02%	1	0,02%
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	6	3,33%	12	0,29%	3	0,07%	9	0,22%
COMERCIO DE BAZARES, VENDA DE XOGUETES, ARTIGOS DE REGALO, ADORNO E RECLAMO	3	1,67%	5	0,12%	0	0,00%	5	0,12%
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	1	0,56%	7	0,17%	4	0,10%	3	0,07%
COMERCIO DO METAL	10	5,56%	64	1,54%	50	1,20%	14	0,34%
COMERCIO POR XUNTO DE PEIXE FRESCO - (Empresas exportadoras de peixe fresco)	1	0,56%	5	0,12%	1	0,02%	4	0,10%
COMERCIO RETALLISTA TÉXTIL	3	1,67%	32	0,77%	1	0,02%	31	0,74%
CONSTRUCCIÓN	1	0,56%	5	0,12%	5	0,12%	0	0,00%
HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO (Sanidade privada)	1	0,56%	347	8,33%	27	0,65%	320	7,68%
HOSTALERÍA	3	1,67%	37	0,89%	11	0,26%	26	0,62%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA (EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO)	6	3,33%	133	3,19%	126	3,02%	7	0,17%
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS (Confiteirías e panaderías)	4	2,22%	41	0,98%	11	0,26%	30	0,72%
INDUSTRIAS VINÍCOLAS OU ADEGAS, COMERCIO DE VIÑO, LICOREIRAS E VITICULTURA NAS ADEGAS DE PONTEVEDRA	1	0,56%	3	0,07%	3	0,07%	0	0,00%
MÁRMORES E PEDRAS	1	0,56%	9	0,22%	9	0,22%	0	0,00%
OFICINAS E DESPACHOS	4	2,22%	17	0,41%	6	0,14%	11	0,26%
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	4	2,22%	61	1,46%	54	1,30%	7	0,17%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

EMPRESAS CON CENTROS DE TRABAJO EN MÁIS DUNHA PROVINCIA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN (A Coruña, Lugo e Pontevedra)	1	0,56%	145	3,48%	120	2,88%	25	0,60%
CONSTRUCCIÓN (A Coruña e Pontevedra)	2	1,11%	21	0,50%	19	0,46%	2	0,05%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No 73,9% das inaplicacións rexistradas a composición da comisión negociadora correspóndese co establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores/as (comisión dun máximo de tres membros integrada por persoas traballadoras da propia empresa e elixida por estas democraticamente). No 25,6% está constituída pola representación legal dos traballadores/as.

Inaplicacións rexistradas
Composición da Comisión negociadora
Por provincias. Galicia. 2013

		Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Número	4	44,44%	5	55,56%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	183	18,64%	799	81,36%	-	0,00%
	Homes	154	15,68%	550	56,01%	-	0,00%
	Mulleres	29	2,95%	249	25,36%	-	0,00%
A Coruña							
	Número	62	75,61%	19	23,17%	1	1,22%
	Núm. Traballad.	523	30,41%	839	48,78%	358	20,81%
	Homes	280	16,28%	662	38,49%	347	20,17%
	Mulleres	243	14,13%	177	10,29%	11	0,64%
Lugo							
	Número	17	65,38%	9	34,62%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	56	16,09%	292	83,91%	-	0,00%
	Homes	30	8,62%	184	52,87%	-	0,00%
	Mulleres	26	7,47%	108	31,03%	-	0,00%
Ourense							
	Número	7	100,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	45	100,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	14	31,11%	-	0,00%	-	0,00%
	Mulleres	31	68,89%	-	0,00%	-	0,00%
Pontevedra							
	Número	43	76,79%	13	23,21%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	243	22,69%	828	77,31%	-	0,00%
	Homes	135	12,61%	407	38,00%	-	0,00%
	Mulleres	108	10,08%	421	39,31%	-	0,00%
Galicia							
	Número	133	73,89%	46	25,56%	1	0,56%
	Núm. Traballad.	1.050	25,20%	2.758	66,20%	358	8,59%
	Homes	613	14,71%	1.803	43,28%	347	8,33%
	Mulleres	437	10,49%	955	22,92%	11	0,26%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Segundo pode apreciarse no cadro que segue a continuación o 49,44% das inaplicacións rexistradas teñen lugar en empresas que teñen entre 1 e 5 persoas traballadoras e o 37,22% en empresas que teñen entre 6 e 30.

Inaplicacións de convenios rexistradas. Por traballadores/as da empresa e provincias. 2013												
	C.AUTÓNOMA / INTERPROV.		A CORUÑA		LUGO		OURENSE		PONTEVEDRA		TOTAL GALICIA	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 traball.		0,00%	40	48,78%	17	65,38%	4	57,14%	28	50,00%	89	49,44%
6-30 traball.	5	55,56%	30	36,59%	7	26,92%	3	42,86%	22	39,29%	67	37,22%
31-49 traball.	1	11,11%	4	4,88%		0,00%		0,00%	2	3,57%	7	3,89%
50-100 traball.		0,00%	3	3,66%	1	3,85%		0,00%	1	1,79%	5	2,78%
101-250 traball.	1	11,11%	4	4,88%	1	3,85%		0,00%	2	3,57%	8	4,44%
251-500 traball.	2	22,22%	1	1,22%		0,00%		0,00%	1	1,79%	4	2,22%
Máis de 500		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
TOTAL	9	100%	82	100%	26	100%	7	100%	56	100%	180	100%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2014. INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS EN GALICIA

Rexistráronse en 2014 en Galicia 194 inaplicacións de convenio que afectan a 2.771 persoas traballadoras, das que 1.290 son homes e 1.481 mulleres.

A maior parte concéntrase no sector servizos e segundo o ámbito territorial o maior número delas rexistráronse na Coruña e en Pontevedra.

Inaplicacións rexistradas.

Por sectores económicos e provincias. Ano 2014

	Agricultura	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Número	-	-	-	7	7
Núm. Traballad.	-	-	-	586	586
Homes	-	-	-	333	333
Mulleres	-	-	-	253	253
A Coruña					
Número	-	14	6	69	89
Núm. Traballad.	-	201	20	782	1.003
Homes	-	132	19	307	458
Mulleres	-	69	1	475	545
Lugo					
Número	-	2	-	10	12
Núm. Traballad.	-	19	-	163	182
Homes	-	7	-	24	31
Mulleres	-	12	-	139	151
Ourense					
Número	-	1	1	15	17
Núm. Traballad.	-	20	31	91	142
Homes	-	2	28	44	74
Mulleres	-	18	3	47	68
Pontevedra					
Número	-	16	6	47	69
Núm. Traballad.	-	377	19	462	858
Homes	-	125	17	252	394
Mulleres	-	252	2	210	464
Galicia					
Número	0	33	13	148	194
Núm. Traballad.	0	617	70	2.084	2.771
Homes	0	266	64	960	1.290
Mulleres	0	351	6	1.124	1.481

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Segundo se pode apreciar nos cadros seguintes, as condicións de traballo que se inaplican refírense maioritariamente á contía salarial (95,88%), sendo dentro destas a redución do salario a que máis se produce (72,68%).

CONDICIÓNS DE TRABALLO QUE SE INAPLICAN

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
XORNADA	17	8,76%	185	6,68%	66	2,38%	119	4,29%
HORARIO E DISTRIBUCIÓN DE TEMPO DE TRABALLO	9	4,64%	70	2,53%	32	1,15%	38	1,37%
SISTEMA DE REMUNERACIÓN	53	27,32%	1.045	37,71%	518	18,69%	527	19,02%
CONTÍA SALARIAL	186	95,88%	2.347	84,70%	1.027	37,06%	1.320	47,64%
SISTEMA DE TRABALLO E RENDEMENTO	1	0,52%	1	0,04%	1	0,04%		0,00%
SUPERACIÓN DOS LÍMITES PARA A MOBILIDADE FUNCIONAL		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
MELLORAS VOLUNTARIAS DA ACCIÓN PROTECTORA DA SEGURIDADE SOCIAL	5	2,58%	16	0,58%	7	0,25%	9	0,32%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

MEDIDA SALARIAL ADOPTADA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONXELACIÓN SALARIAL	36	18,56%	499	18,01%	251	9,06%	248	8,95%
INCREMENTO SALARIAL INFERIOR AO DO CONVENIO QUE SE INAPLICA	3	1,55%	263	9,49%	41	1,48%	222	8,01%
REDUCIÓN DO SALARIO	141	72,68%	1.355	48,90%	669	24,14%	686	24,76%
OUTRAS (Eliminación de complementos ou por transformación de complementos fixos en variables)	5	2,58%	131	4,73%	49	1,77%	82	2,96%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Nos cadros que seguen pode observarse cales son os convenios dos que se producen as inaplicacións.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2014

ÁMBITO ESTATAL

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIAIS E INDUSTRIAS AUXILIARES	2	1,03%	13	0,47%	12	0,43%	1	0,04%
CENTROS DE ASISTENCIA E EDUCACIÓN INFANTIL	1	0,52%	4	0,14%	0	0,00%	4	0,14%
CENTROS E SERVIZOS DE ATENCIÓN A PERSOAS CON DISCAPACIDADE	1	0,52%	98	3,54%	18	0,65%	80	2,89%
CICLO DE COMERCIO DE PAPEL E ARTES GRÁFICAS	3	1,55%	18	0,65%	4	0,14%	14	0,51%
COMERCIO DE FLORES E PLANTAS	3	1,55%	17	0,61%	8	0,29%	9	0,32%
DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS E ASESORES FISCAIS	4	2,06%	8	0,29%	0	0,00%	8	0,29%
DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES E PRODUTOS FARMACÉUTICOS	3	1,55%	120	4,33%	51	1,84%	69	2,49%
ELABORADORES DE PRODUTOS COCIÑADOS PARA A SÚA VENDA A DOMICILIO	1	0,52%	268	9,67%	137	4,94%	131	4,73%
EMPRESAS DE ENXEÑERÍA E OFICINAS DE ESTUDOS TÉCNICOS	4	2,06%	47	1,70%	35	1,26%	12	0,43%
EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS	1	0,52%	1	0,04%	0	0,00%	1	0,04%
EMPRESAS DE SEGURIDADE	1	0,52%	85	3,07%	78	2,81%	7	0,25%
ESTACIÓNS DE SERVIZO	2	1,03%	10	0,36%	2	0,07%	8	0,29%
INDUSTRIA TÉXTIL E DA CONFECCIÓN	7	3,61%	265	9,56%	40	1,44%	225	8,12%
MATADOIROS DE AVES E COELLOS	1	0,52%	58	2,09%	27	0,97%	31	1,12%
OFICINAS DE FARMACIAS - Laudo arbitral CONVENIO 2014-2016	2	1,03%	4	0,14%	1	0,04%	3	0,11%
REFORMA XUVENIL E PROTECCIÓN DE MENORES	1	0,52%	45	1,62%	7	0,25%	38	1,37%
XESTORÍAS ADMINISTRATIVAS	1	0,52%	4	0,14%	1	0,04%	3	0,11%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ÁMBITO COMUNIDADE AUTÓNOMA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE	1	0,52%	3	0,11%	0	0,00%	3	0,11%
AXUDA A DOMICILIO	1	0,52%	21	0,76%	0	0,00%	21	0,76%
CONVENIO COLECTIVO GALEGO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO	1	0,52%	6	0,22%	2	0,07%	4	0,14%
EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCCIÓN CULTURAIS	1	0,52%	2	0,07%	1	0,04%	1	0,04%
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	3	1,55%	34	1,23%	24	0,87%	10	0,36%
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E BELEZA	3	1,55%	148	5,34%	16	0,58%	132	4,76%
RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE	2	1,03%	127	4,58%	4	0,14%	123	4,44%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2014 (continuación)

ÁMBITO PROVINCIAL

A CORUÑA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	4	2,06%	51	1,84%	41	1,48%	10	0,36%
COMERCIO DE MOBLES	1	0,52%	2	0,07%	2	0,07%	0	0,00%
COMERCIO VARIO	22	11,34%	132	4,76%	56	2,02%	76	2,74%
CONSTRUCCIÓN	3	1,55%	12	0,43%	11	0,40%	1	0,04%
HOSTALERÍA	6	3,09%	29	1,05%	7	0,25%	22	0,79%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	16	8,25%	225	8,12%	200	7,22%	25	0,90%
OFICINAS E DESPACHOS	13	6,70%	78	2,81%	31	1,12%	47	1,70%
PANADERÍAS	1	0,52%	5	0,18%	1	0,04%	4	0,14%
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	1	0,52%	29	1,05%	17	0,61%	12	0,43%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

LUGO

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	1	0,52%	60	2,17%	19	0,69%	41	1,48%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	2	1,03%	8	0,29%	7	0,25%	1	0,04%
OFICINAS E DESPACHOS	6	3,09%	13	0,47%	1	0,04%	12	0,43%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

OURENSE

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	5	2,58%	20	0,72%	11	0,40%	9	0,32%
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	1	0,52%	3	0,11%	3	0,11%	0	0,00%
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	3	1,55%	37	1,34%	33	1,19%	4	0,14%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2014 (continuación)

PONTEVEDRA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	3	1,55%	166	5,99%	86	3,10%	80	2,89%
ALMACENISTAS DE MADEIRA	1	0,52%	2	0,07%	1	0,04%	1	0,04%
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	1	0,52%	3	0,11%	2	0,07%	1	0,04%
COMERCIO DE BAZARES, VENDA DE XOGUETES, ARTIGOS DE REGALO, ADORNO E RECLAMO	4	2,06%	6	0,22%	1	0,04%	5	0,18%
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	3	1,55%	8	0,29%	3	0,11%	5	0,18%
COMERCIO DO METAL	7	3,61%	50	1,80%	37	1,34%	13	0,47%
COMERCIO RETALLISTA TÉXIL	3	1,55%	36	1,30%	2	0,07%	34	1,23%
CONSTRUCCIÓN	4	2,06%	10	0,36%	10	0,36%	0	0,00%
DERIVADOS DO CEMENTO	2	1,03%	25	0,90%	19	0,69%	6	0,22%
HOSTALERÍA	3	1,55%	17	0,61%	6	0,22%	11	0,40%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA (EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO)	9	4,64%	82	2,96%	69	2,49%	13	0,47%
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS (Confeiteirías e panaderías)	7	3,61%	94	3,39%	28	1,01%	66	2,38%
INDUSTRIAS VINÍCOLAS OU ADEGAS, COMERCIO DE VIÑO, LICOREIRAS E VITICULTURA NAS ADEGAS DE PONTEVEDRA	1	0,52%	3	0,11%	3	0,11%	0	0,00%
MÁRMORES E PEDRAS	1	0,52%	12	0,43%	9	0,32%	3	0,11%
OFICINAS E DESPACHOS	5	2,58%	31	1,12%	12	0,43%	19	0,69%
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	4	2,06%	53	1,91%	50	1,80%	3	0,11%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

EMPRESAS CON CENTROS DE TRABALLO EN MÁIS DUNHA PROVINCIA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
COMERCIO VARIO (A CORUÑA) COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO (PONTEVEDRA)	1	0,52%	63	2,27%	44	1,59%	19	0,69%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No 78,9% das inaplicacións rexistradas a composición da comisión negociadora correspóndese co establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores/as (comisión dun máximo de tres membros integrada por persoas traballadoras da propia empresa e elixida por estas democraticamente). No 21,1% está constituída pola representación legal dos traballadores/as.

Inaplicacións rexistradas
Composición da Comisión negociadora
Por provincias. Galicia. Ano 2014

		Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Número	2	28,57%	5	71,43%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	86	14,68%	500	85,32%	-	0,00%
	Homes	37	6,31%	296	50,51%	-	0,00%
	Mulleres	49	8,36%	204	34,81%	-	0,00%
A Coruña							
	Número	74	83,15%	15	16,85%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	507	50,55%	496	49,45%	-	0,00%
	Homes	262	26,12%	196	19,54%	-	0,00%
	Mulleres	245	24,43%	300	29,91%	-	0,00%
Lugo							
	Número	9	75,00%	3	25,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	23	12,64%	159	87,36%	-	0,00%
	Homes	8	4,40%	23	12,64%	-	0,00%
	Mulleres	15	8,24%	136	74,73%	-	0,00%
Ourense							
	Número	15	88,24%	2	11,76%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	75	52,82%	67	47,18%	-	0,00%
	Homes	32	22,54%	42	29,58%	-	0,00%
	Mulleres	43	30,28%	25	17,61%	-	0,00%
Pontevedra							
	Número	53	76,81%	16	23,19%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	300	34,97%	558	65,03%	-	0,00%
	Homes	165	19,23%	229	26,69%	-	0,00%
	Mulleres	135	15,73%	329	38,34%	-	0,00%
Galicia							
	Número	153	78,87%	41	21,13%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	991	35,76%	1.780	64,24%	0	0,00%
	Homes	504	18,19%	786	28,37%	0	0,00%
	Mulleres	487	17,57%	994	35,87%	0	0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Segundo pode apreciarse no cadro que segue a continuación o 51,03% das inaplicacións rexistradas teñen lugar en empresas que teñen entre 1 e 5 persoas traballadoras e o 36,08% en empresas que teñen entre 6 e 30.

Inaplicacións de convenios rexistradas. Por traballadores/as da empresa e provincias. 2014												
	C.AUTÓNOMA / INTERPROV.		A CORUÑA		LUGO		OURENSE		PONTEVEDRA		TOTAL GALICIA	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 traball.		0,00%	45	50,56%	8	66,67%	11	64,71%	35	50,72%	99	51,03%
6-30 traball.		0,00%	36	40,45%	2	16,67%	4	23,53%	28	40,58%	70	36,08%
31-49 traball.	4	57,14%	5	5,62%		0,00%	2	11,76%	2	2,90%	13	6,70%
50-100 traball.	2	28,57%	2	2,25%	2	16,67%		0,00%	3	4,35%	9	4,64%
101-250 traball.		0,00%	1	1,12%		0,00%		0,00%	1	1,45%	2	1,03%
251-500 traball.	1	14,29%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	0,52%
Máis de 500		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
TOTAL	7	100%	89	100%	12	100%	17	100%	69	100%	194	100%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os cadros e gráficos que seguen a continuación recollen unha comparativa das inaplicacións rexistradas en 2014 e 2013.

COMPARATIVA INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS. Ano 2014 - Ano 2013

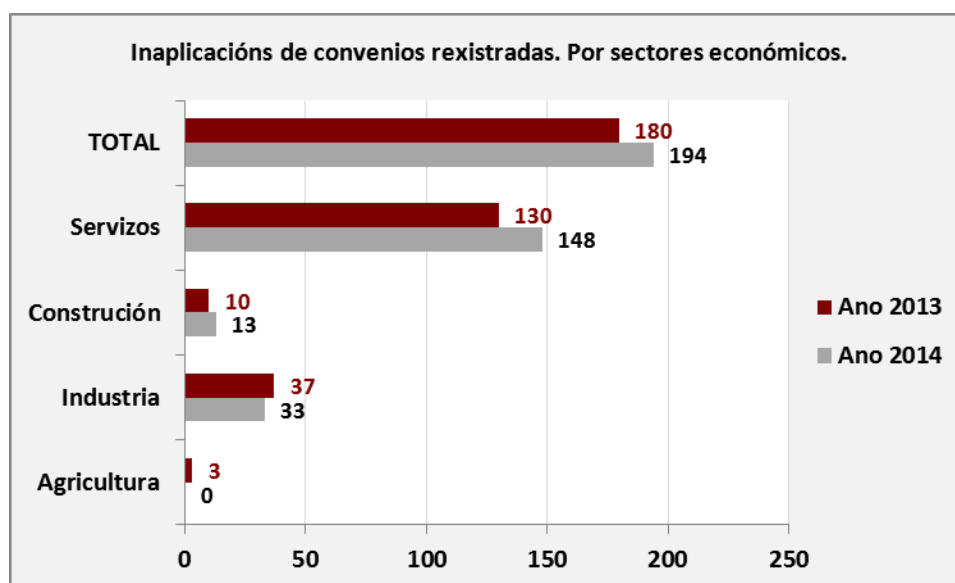
INAPLICACIÓNS REXISTRADAS

Inaplicacións de convenios rexistradas. Por provincias. Ano 2014												
	C.AUTÓNOMA / INTERPROV. C.A.		A CORUÑA		LUGO		OURENSE		PONTEVEDRA		TOTAL GALICIA	
	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.
Empresa	7	586	89	1.003	12	182	17	142	69	858	194	2.771

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Inaplicacións de convenios rexistradas. Por provincias. Ano 2013												
	C.AUTÓNOMA / INTERPROV. C.A.		A CORUÑA		LUGO		OURENSE		PONTEVEDRA		TOTAL GALICIA	
	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.
Empresa	9	982	82	1.720	26	348	7	45	56	1.071	180	4.166

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Inaplicacións rexistradas. Composición da Comisión negociadora Galicia. Ano 2014

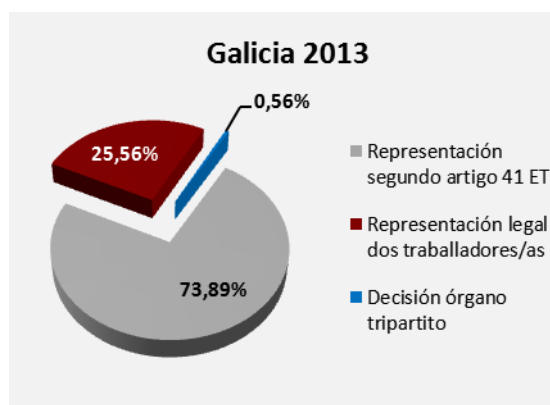
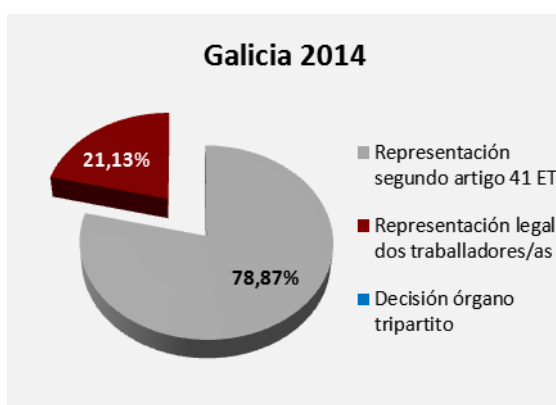
		Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia	Número	153	78,87%	41	21,13%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	991	35,76%	1.780	64,24%	0	0,00%
	Homes	504	18,19%	786	28,37%	0	0,00%
	Mulleres	487	17,57%	994	35,87%	0	0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Inaplicacións rexistradas. Composición da Comisión negociadora Galicia. Ano 2013

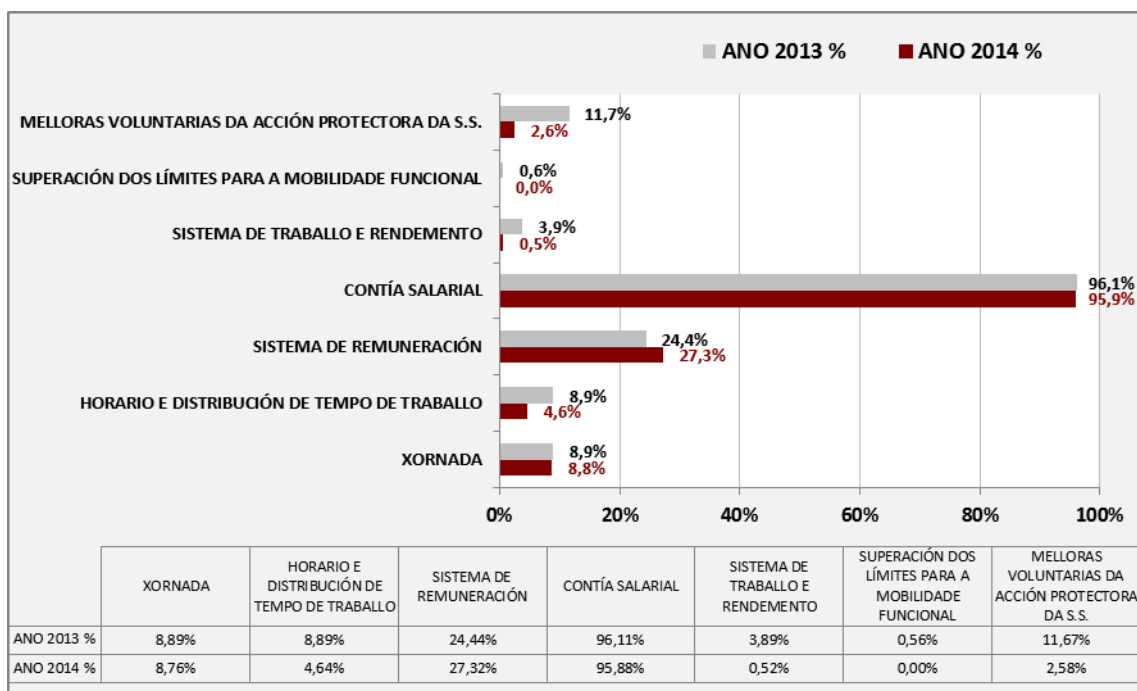
		Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia	Número	133	73,89%	46	25,56%	1	0,56%
	Núm. Traballad.	1.050	25,20%	2.758	66,20%	358	8,59%
	Homes	613	14,71%	1.803	43,28%	347	8,33%
	Mulleres	437	10,49%	955	22,92%	11	0,26%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

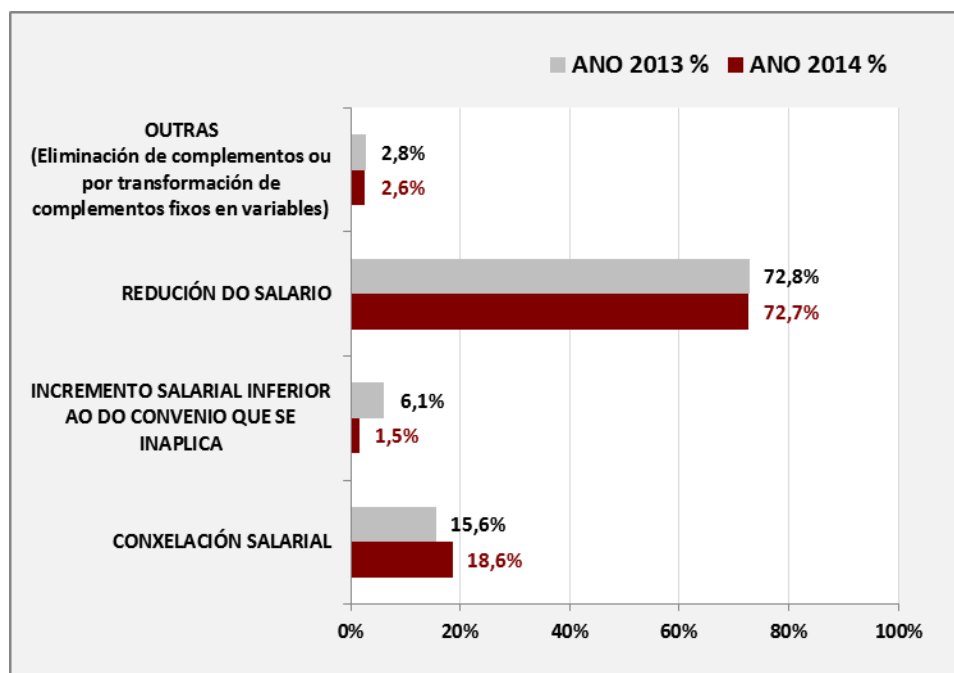


Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONDICIÓNS DE TRABALLO QUE SE INAPLICAN. COMPARATIVA 2014 – 2013



MEDIDA SALARIAL ADOPTADA. COMPARATIVA 2014 – 2013



**ANEXO II. ESTADO DA ULTRAactividade DA NEGOCIACIÓN
SECTORIAL EN GALICIA.**

A 31 de decembro de 2014 existen en Galicia 122 convenios de sector.

Figuran nos cadros seguintes estes convenios clasificados segundo o ámbito territorial e diferenciando os que rematan a súa vixencia en 2014 ou antes e os que continúan vixentes con posterioridade.

Entre os que rematan a súa vixencia en 2014 ou antes tense en conta se teñen pacto en contrario para o caso de denuncia, entendendo como válido o pacto contido nos convenios asinados con anterioridade á entrada en vigor da Lei 3/2012.

Considéranse denunciados os convenios que figuran nese estado no programa Regcon para o rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Diferénciase se a denuncia é anterior á entrada en vigor da Lei 3/2012 (fin da vixencia do convenio un ano desde a entrada en vigor de dita lei se non existe pacto en contrario) ou se é posterior (fin da vixencia un ano desde a denuncia se non existe pacto en contrario).

Tendo isto en conta a situación é a seguinte:

► CONVENIOS DE SECTOR A CORUÑA

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2016 –

Dous teñen pacto para o caso de denuncia e un non

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
CONSTRUCCIÓN	01/01/2012	31/12/2016	SI
DERIVADOS DO CEMENTO	01/01/2013	31/12/2016	SI
PINTURA	01/01/2013	31/12/2016	NON

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2015 –

Catro teñen pacto para o caso de denuncia (un deles limitado) e dous non

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	01/01/2012	31/12/2015	SI
COMERCIO VARIO DA PROVINCIA DA CORUÑA	01/07/2011	31/12/2015	limitado
ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE	01/01/2011	31/12/2015	NON
HOSTALERÍA	01/01/2011	31/12/2015	NON
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA	01/01/2014	31/12/2015	SI
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2013	31/12/2015	SI

CONVENIOS DE SECTOR A CORUÑA (continuación)

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –

Teñen pacto para o caso de denuncia (dous deles limitado)

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
AMARRADORES DA PROVINCIA DA CORUÑA (1)	01/07/1997	31/12/1999	SI
AXENCIAS MARÍTIMAS E ADUANEIRAS, EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS E COMISIONISTAS DE TRÁNSITO	01/01/2009	31/12/2012	SI
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	01/01/2011	31/12/2013	SI
Empresas concesionarias de servizos municipais de aparcamento e/o retirada de vehículos da vía pública da provincia da Coruña (ORA)	01/01/2012	31/12/2013	SI
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	01/01/2013	31/12/2014	SI
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	01/01/2011	31/12/2014	limitado
OFICINAS E DESPACHOS	01/01/2012	31/12/2014	SI
PANADERÍAS	01/01/2012	31/12/2013	SI
PROTESICOS DENTAIS (1)	01/01/1994	31/12/1995	SI
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA	01/01/2012	31/12/2012	limitado

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –

NON TEÑEN PACTO para o caso de denuncia -

NON FORON DENUNCIADOS

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
AXENCIAS DISTRIBUIDORAS DE GLP	01/01/1996	31/12/1997	NON
BEBIDAS REFRESCANTES E ANALCOHÓLICAS	01/01/2001	31/12/2002	NON
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	01/01/2004	31/12/2006	NON
COMERCIO DE MOBLES	01/01/2009	31/12/2011	NON
COMERCIO MAIORISTA DE FROITAS, HORTALIZAS E PLÁTANOS	01/01/2008	31/12/2011	NON
CONFEITERÍAS, PASTELERÍAS, MASAS FRITIDAS, BOLOS E XEADOS ARTESÁNS	01/01/2004	31/12/2007	NON
ESTABLECEMENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA E LABORATORIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS	01/01/2010	31/12/2014	NON
FLOTA DE ARRASTRE O FRESCO DO GRAN SOL DA PROV. DA CORUÑA	01/01/1998	31/12/1999	NON
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS, LICOREIRAS, SIDREIRAS E O SEU COMERCIO	01/01/2001	31/12/2002	NON
PERSOAL DE TERRA EMPRESAS PESQUEIRAS	01/01/1991	31/12/1991	NON

CONVENIOS DE SECTOR A CORUÑA (continuación)

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
Foi denunciado ANTES da entrada en vigor da Lei 3/2012 -
NON TEN PACTO para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
TINTURERÍAS, LAVANDERÍAS E REPASADO DE ROUPA	01/01/2009	31/07/2012	NON

► CONVENIOS DE SECTOR LUGO

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2017
Non ten pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	01/01/2013	31/12/2017	NON

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2015 –
Teñen pacto para o caso de denuncia (un deles limitado)

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO TÉXIL	01/01/2011	31/12/2015	limitado
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	01/01/2013	31/12/2015	SI

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
Teñen pacto para o caso de denuncia (un deles limitado)

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	01/01/2013	31/12/2013	SI
COMERCIO DO METAL	01/01/2010	31/12/2012	SI
EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS (Construcción)	01/01/2013	31/12/2013	SI
INDUSTRIA DA EBANISTERÍA E AFÍNS	01/01/2012	31/12/2013	limitado
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	01/01/2010	31/12/2012	SI
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	01/01/2011	31/12/2014	SI
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN	01/01/2013	31/12/2013	SI
PANADERÍAS	01/01/2011	31/12/2013	SI
SANIDADE PRIVADA	01/01/2004	31/12/2007	SI
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2011	31/12/2013	SI

CONVENIOS DE SECTOR LUGO (continuación)

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
NON TEÑEN PACTO para o caso de denuncia -
NON FORON DENUNCIADOS**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
BUQUES DE ARRASTRE Ó FRESCO	01/01/1992	31/12/1993	
CHOCOLATES, BOMBÓNS E CAMELOS	01/01/1990	31/12/1990	
COMERCIO DE MOBLES E OBXECTOS DECORATIVOS	01/01/2007	31/12/2011	NON
CONFEITEIRÍA, PASTELERÍA E REPOSTERÍA DE LUGO	01/01/2008	31/12/2010	NON
DISTRIBUCIÓN DE BUTANO	01/01/1999	31/12/2008	NON
HOSTALERÍA	01/01/2010	31/12/2012	NON
OFICINAS E DESPACHOS DA PROVINCIA DE LUGO	01/01/2008	31/12/2011	NON
PRIMEIRA TRANSFORMACIÓN DA MADEIRA	01/01/2012	31/12/2013	NON

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
Limita a prórroga a un ano se non hai denuncia -
NON FOI DENUNCIADO**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DA PELLE DO CALZADO	01/01/2006	31/12/2010	NON

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
Foi denunciado ANTES da entrada en vigor da Lei 3/2012 -
NON TEN PACTO para o caso de denuncia**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	01/01/2008	31/12/2010	NON

► CONVENIOS DE SECTOR OURENSE

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2016 – Non ten pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	01/01/2013	31/12/2016	NON

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2015 – Non ten pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
PASTELERÍA, CONFEITERÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCIÑADOS	01/01/2014	31/12/2015	NON

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES – Teñen pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DA PEL	01/01/2012	31/12/2013	SI
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL	01/01/2011	31/12/2011	SI
COMERCIO TÉXTIL	01/01/2009	31/12/2010	SI
CONSTRUCCIÓN	01/01/2013	31/12/2013	SI
EMPRESAS CONCESIONARIAS DE SERVIZOS MUNICIPAIS DE INMOBILIZACIÓN, RETIRADA DA VÍA PÚBLICA, TRASLADO E DEPÓSITO DE VEHÍCULOS	01/01/2008	31/12/2010	SI
FABRICANTES DE CADALEITOS	01/01/2002	31/12/2002	SI
FABRICANTES DE MOBLES, CARPINTERÍA, TAPICERÍA E EBANISTERÍA	01/01/2012	31/12/2013	SI
HOSTALERÍA	01/01/2011	31/12/2013	SI
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	01/01/2012	31/12/2013	SI
LIMPEZA DE INSTITUCIÓNS HOSPITALARIAS DA SEGURIDADE SOCIAL DE OURENSE	01/01/2011	31/12/2013	SI
PANADERÍAS	01/01/2011	31/12/2014	SI
REMATANTES, SERRADOIROS E PREPARADOS INDUSTRIAIS DA MADEIRA	01/01/2008	31/12/2012	SI
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	01/01/2011	31/12/2012	SI
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2013	31/12/2014	SI
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	01/01/2010	31/12/2012	SI

CONVENIOS DE SECTOR OURENSE (continuación)

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
NON TEN PACTO para o caso de denuncia -
NON FOI DENUNCIADO**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
SANIDADE PRIVADA	01/01/2012	31/12/2012	NON

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
Foi denunciado DESPOIS da entrada en vigor da Lei 3/2012 -
NON TEN PACTO para o caso de denuncia**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	01/01/2013	31/12/2014	NON

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
Foi denunciado ANTES da entrada en vigor da Lei 3/2012 -
NON TEN PACTO para o caso de denuncia**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	01/01/2009	31/12/2010	NON

► CONVENIOS DE SECTOR PONTEVEDRA

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2016 – Teñen pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
MÁRMORES E PEDRAS	01/01/2013	31/12/2016	SI
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2014	31/12/2016	SI

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2015 – Teñen pacto para o caso de denuncia (un deles limitado)

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
AXENCIAS MARÍTIMAS	01/01/2013	31/12/2015	SI
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	01/01/2012	31/12/2015	SI
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	01/01/2014	31/12/2015	SI
COMERCIO DE MOBLES	01/01/2012	31/12/2015	SI
COMERCIO RETALLISTA TÉXTIL	01/01/2012	31/12/2015	SI
HOSTALERÍA	01/01/2011	31/12/2015	SI
INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES	01/07/2009	31/12/2015	SI
SECTOR EXTRACTIVO DA PEDRA NATURAL - CANTEIRAS- DE PONTEVEDRA	01/01/2007	12/06/2015	limitado

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES – Teñen pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
ALMACENISTAS DE MADEIRA	01/01/2011	31/12/2014	SI
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	01/01/2012	31/12/2013	SI
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS	01/01/2012	31/12/2013	SI
COMERCIO DE BAZARES, VENDA DE XOGUETES, ARTIGOS DE REGALO, ADORNO E RECLAMO	01/01/2012	31/12/2014	SI
COMERCIO DO METAL	01/01/2011	31/12/2014	SI
CONSTRUCCIÓN	01/01/2010	31/12/2013	SI
DERIVADOS DO CEMENTO	01/01/2011	31/12/2012	SI
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal)	01/01/2013	31/12/2014	SI
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS (Confeiteirías e panaderías)	01/01/2012	31/12/2013	SI
INDUSTRIAS VINÍCOLAS OU ADEGAS, COMERCIO DE VIÑO, LICOREIRAS E VITICULTURA NAS ADEGAS DE PONTEVEDRA (INDUSTRIAS E COMERCIO VITIVINÍCOLAS)	01/01/2011	31/12/2014	SI
MAIORISTAS DE FROITAS E PRODUCTOS HORTÍCOLAS	01/01/2011	31/12/2014	SI
MANUFACTURAS E COMERCIO DE VIDRO PLANO	01/01/2012	31/12/2014	SI
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS	01/01/2012	31/12/2013	SI

CONVENIOS DE SECTOR PONTEVEDRA (continuación)

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
NON TEÑEN PACTO para o caso de denuncia -
NON FORON DENUNCIADOS**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
ALUGUEIRO DE CAIXAS PLASTICAS PORTADORAS DE PEIXE	01/01/1996	31/12/1997	NON
COMERCIO DA PEL	01/01/2008	31/12/2009	NON
COMERCIO POR XUNTO DE PEIXE FRESCO	01/01/2008	31/12/2010	NON
OFICINAS E DESPACHOS	01/01/2009	31/12/2012	NON
PESCA DE ARRASTRE O FRESCO NO GRAN SOL	01/08/1997	31/12/1999	NON
TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAXEIROS POR ESTRADA	01/01/2009	31/12/2011	NON

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
Foi denunciado DESPOIS da entrada en vigor da Lei 3/2012 -
NON TEN PACTO para o caso de denuncia**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO (sanidade privada)	01/01/2011	31/12/2013	NON

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
Foron denunciados ANTES da entrada en vigor da Lei 3/2012 -
NON TEÑEN PACTO para o caso de denuncia**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	01/01/2008	31/12/2010	NON
VENDA POR XUNTO DE TECIDOS, MERCERÍA E PAQUETERÍA (Téxtil)	01/05/2009	30/04/2012	NON

► **CONVENIOS DE SECTOR COMUNIDADE AUTÓNOMA**

**REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2016 –
Non ten pacto para o caso de denuncia**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
LOUSAS DE OURENSE E LUGO	01/01/2014	31/12/2016	NON

**REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2015 –
Teñen pacto para o caso de denuncia**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	01/01/2013	31/12/2015	SI
RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE	01/01/2009	31/12/2015	SI
TRANSPORTE DE ENFERMOS/ASE ACCIDENTADOS/AS EN AMBULANCIA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	01/01/2013	31/12/2015	SI

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
Teñen pacto para o caso de denuncia**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE	01/01/2010	31/12/2012	SI
AXUDA A DOMICILIO	01/01/2009	31/12/2012	SI
EDITORIAIS	01/01/2008	31/12/2013	SI
EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO	01/01/2007	31/12/2009	SI
GUINDASTRES MÓBILES AUTOPROPULSADOS DE GALICIA	01/01/2010	31/12/2011	SI
I CONVENIO AUTONÓMICO PARA A ACTIVIDADE ARQUEOLÓXICA	12/03/2009	31/12/2010	SI
SECTOR DA DOBRAXE	01/01/2002	31/12/2006	SI
Sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade - Persoal laboral -	11/05/2005	31/12/2007	SI

CONVENIOS DE SECTOR COMUNIDADE AUTÓNOMA (continuación)

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
NON TEÑEN PACTO para o caso de denuncia -
NON FORON DENUNCIADOS**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
ACTORES E ACTRICES DE TEATRO DE GALICIA	01/01/2009	31/12/2012	NON
CONVENIO COLECTIVO GALEGO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO	01/01/2010	31/12/2011	NON
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E BELEZA	01/01/2011	31/12/2013	NON
POMPAS FÚNEBRES	01/01/2012	31/12/2014	NON

**REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2014 OU ANTES –
Foi denunciado DESPOIS da entrada en vigor da Lei 3/2012 -
NON TEN PACTO para o caso de denuncia**

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCIÓN CULTURAIS	01/01/2010	31/12/2012	NON



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

